

## INFORMACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES 2018

Las universidades públicas estatales están pasando por una severa crisis financiera, a tal grado que unas se declararon en quiebra técnica, otras terminaron el año con mucha dificultad para pagar nómina y prestaciones contractuales y un pequeño número se mantuvo en equilibrio financiero. La Federación y los estados consideran que la causa de esta profunda crisis se debe a una administración irresponsable de las autoridades en turno y a las excesivas prestaciones económicas otorgadas a los sindicatos universitarios; los rectores de estas universidades culpan a sus antecesores por haber ejercido de manera discrecional el presupuesto y otorgado a los sindicatos onerosas prestaciones económicas que terminaron en el actual desequilibrio económico de estas instituciones; y, por la parte sindical, considera que esta crisis financiera de las universidades ha sido causada por el insuficiente incremento presupuestal del Estado y la irresponsabilidad de las autoridades universitarias que estuvieron al frente de estas instituciones.

Indudablemente, cada uno de los implicados en esta grave crisis financiera de las universidades públicas estatales tiene algo de responsabilidad, por lo que habría que establecer con toda claridad cómo deben conducirse estas instituciones y fincar responsabilidades a quienes incurran en cualquier situación que

ponga en peligro su viabilidad. Sin embargo, tanto los rectores de estas universidades como sus sindicatos coinciden en que el verdadero problema financiero de la educación pública radica en un desequilibrio histórico entre los presupuestos asignados por la Federación a este sector y la ampliación constante de la cobertura académica, así como la necesidad de contratar un mayor número de profesores. No se desconoce que cada institución tiene sus propios problemas y que debe resolverse de manera razonable, pero el Estado Mexicano debe ampliar el presupuesto a las universidades de acuerdo al crecimiento de la matrícula y de la ampliación de la planta docente.

Bajando al terreno específico de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, se puede decir con satisfacción que nuestra Institución terminó el año de 2017 sin problemas financieros para cumplir todos sus compromisos, particularmente los relativos a salarios y prestaciones de sus trabajadores. El hecho de que la UAA goce de equilibrio financiero es porque los rectores que han estado al frente de ella y los líderes sindicales de la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA) han sabido conducirse adecuadamente, de tal manera que ninguno de estos actores ha puesto en riesgo su viabilidad económica. Por supuesto que esta Institución, como toda comunidad humana, tiene sus problemas pero, se encuentra a salvo de la crisis financiera que aqueja a la mayoría de las instituciones públicas estatales del país y en



nuestras manos está que nuestra fuente de trabajo intelectual continúe y se consolide en el tiempo, para darle certidumbre, tanto a las generaciones de jóvenes que ingresan a sus aulas, como a los profesionistas que optan por contribuir a su educación.

Una muestra de lo anterior, es que este año se pudieron realizar con normalidad las negociaciones de revisión de Contrato Colectivo de Trabajo e incremento salarial. Mientras otros sindicatos universitarios están demandando a sus casas de estudio el cumplimiento del pago vencido de nómina de varios meses y el aguinaldo de 2017, la ACIUAA está solicitando ampliar e incrementar las prestaciones económicas y salariales, solicitudes que fueron aprobadas por Rectoría conforme al pliego petitorio depositado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Aguascalientes. A continuación presentamos de manera sintética los logros obtenidos en la revisión contractual:

- La Asociación solicitó a la Institución incrementar el Fondo de Ahorro (C. 49) de \$50.00 a \$100.00, el cual fue aprobado. Este aumento es equivalente a un porcentaje que va del 20% al 33%, según el nombramiento y número de horas del profesor. Este logro surtirá efecto a partir de este año, de tal manera que se verá reflejado en el bolsillo de los académicos en la segunda quincena del mes de enero de cada año, que es cuando se entrega este Fondo de Ahorro.
- Una cláusula muy favorable para los agremiados es la número 71 del Contrato Colectivo de Trabajo, porque difícilmente podrá ser cuestionada hacendariamente. Dicha cláusula se refiere al apoyo que otorga la Universidad al personal docente para adquirir material didáctico, de acuerdo con las necesidades del profesor para desempeñar su trabajo académico. Anteriormente, el trabajador académico de asignatura recibía un apoyo por este concepto de \$1,250 pesos, a partir de esta negociación el apoyo se será de \$1,750 pesos y para los docentes de tiempo parcial, que años atrás recibían un apoyo de \$1,950 pesos, a partir de este año este apoyo será de \$2,450 pesos. Como puede apreciarse, el aumento de esta prestación fue de \$500 pesos para toda la planta docente, de tal manera que al año se percibirán \$1,000 pesos más. Esta alza representa el 40% para maestros de asignatura y 26% para profesores de tiempo parcial.
- Después de insistir a Rectoría que incrementara el bono de productividad, para estimular el desempeño de los docentes, que de suyo ya es ejemplar, pues la gran mayoría es evaluado por encima de 30 puntos, finalmente accedió a incrementar esta prestación por la cantidad de \$200 pesos por año, mismos que se distribuirán en las dos entregas que se hacen. Ahora, en lugar de recibir \$1,000 pesos académico de asignatura, recibirán \$1,100 pesos y los compañeros de tiempo parcial, en lugar de percibir \$2,000 recibirán \$2,100 pesos. Porcentualmente, este incremento equivale a un 10% para profesores asignatura y 5% para profesores de tiempo.
- Incremento de \$5,000.00 para realizar el plan vacacional en el verano para los hijos de los asociados (C. 108). Este aumento equivale a un 6.7%.
- La Universidad concedió a la Asociación un aumento de \$8,000 por semestre para gastos administrativos, por lo que ahora este apoyo ascenderá a \$120,000 pesos. Anualmente, entonces, este apoyo crecerá en \$16,000 pesos.

En esta misma cláusula, que es la 108, también se logró un alza en los recursos que otorga la Universidad para realizar actividades culturales, sociales, deportivas y recreativas, así como fortalecer la infraestructura de la ACIUAA. Este nuevo apoyo ascenderá a la cantidad de \$125,000 pesos anuales, es decir, \$7,000 pesos más.

- Finalmente, en esta revisión contractual, se logró aumentar el apoyo para la administración de la Caja de Ahorro, con lo cual todos los ahorradores continuarán recibiendo íntegramente los intereses de los recursos que ahorraron durante el tiempo de cierre de este instrumento de ahorro y crédito. El alza fue de \$7,000, por lo que sumado al apoyo anterior, la nueva cantidad será de \$45,000 pesos al año.

Como conclusión de esta revisión del Contrato Colectivo de Trabajo UAA/ACIUAA, se puede decir que este contrato no sólo ha mantenido los logros adquiridos por más de tres décadas, sino que incluso lo ha enriquecido significativamente en beneficio de todos los asociados, a pesar de las condiciones económicas tan adversas por las que atraviesa la educación pública superior derivada de la política financiera de la federación que les ha impuesto y que es urgente presionar de distintas formas para cambiarla en pro de éstas.

Con relación al incremento salarial, la universidad otorgó a su personal académico un alza salarial del 3.9%, misma que fue decretada por la Comisión de Salarios Mínimos para el 2018. Conviene señalar que la ACIUAA es uno de los sindicatos universitarios que obtiene incrementos superiores otorgados a la mayoría de los sindicatos académicos de las instituciones de educación pública superior del país. Esto no quiere decir que los trabajadores docentes de la UAA reciben percepciones mayores a la inflación. Más bien lo que hay que entender que el incremento que reciben los agremiados a la Asociación, por lo regular, es más alto que el que determina la federación para la gran mayoría de los trabajadores académicos del país.

Como prueba de lo anterior, al cierre del mes de enero de 2018 los sindicatos universitarios que han concluido sus negociaciones salariales han recibido un incremento salarial del 3.4%, porcentaje que le otorgaron al STUNAM en el mes de octubre de 2017. Estos sindicatos de académicos son los de Chihuahua, Estado de México, Sinaloa, AAPAUNAM y Yucatán.

## CALENDARIO DE PRESTACIONES ACIUAA 2018

El siguiente cuadro es el calendario de entrega de las prestaciones del año 2018, para que lo tengan en cuenta. Cabe aclarar que unas prestaciones son para todo el personal docente y otras son restrictivas sólo para algunos profesores. Los estímulos generales son el apoyo para la compra de material didáctico y previsión social y el apoyo a la vivienda, que no es otra cosa que el reembolso del ISR del aguinaldo. Todos los demás bonos son de carácter restringido. Para que no den vuelta en balde al módulo de ACIUAA el día que se entregan estas prestaciones, les pedimos que primero revisen si efectivamente les corresponde ese beneficio.

| FECHA      | PRESTACIÓN  | CCT |
|------------|---|-----|
| 27 febrero | Bono de productividad semestre agosto- diciembre 2017   | 71  |
| 28 marzo   | Apoyo para compra de libros y bono de previsión social  | 71  |
| 14 mayo    | 4 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo) | 43  |
| 30 mayo    | 4 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de asignatura)                     | 43  |
| 29 junio   | 7 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo) | 43  |
| 30 agosto  | Bono de productividad semestre enero- junio 2018  | 71  |
| 28 sep.    | Apoyo para compra de libros y bono de previsión social  | 71  |
| 14 nov.    | 2 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de semestres alternos)             | 43  |
| 29 nov     | 7 días de salario tabular por estímulo del Día del Maestro (profesores de medio tiempo y tiempo completo) | 43  |
| 10 dic.    | Entrega de Caja de Ahorro ACIUAA  | N/A |
| 14 dic     | Apoyo a la vivienda (reembolso del ISR del aguinaldo)   | 48  |

## LA CRISIS FINANCIERA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL PAÍS

Axel Didriksson Takayanagui, director del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), señaló que 25 de las 33 universidades públicas estatales del país están pasando por una severa crisis financiera severa, debido a la poca importancia que la federación les ha dado durante los tres últimos sexenios. Esto lo dijo en el marco de la conferencia magistral que presentó el 21 de noviembre de 2017 en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), con motivo de la autonomía universitaria.

Ciertamente, en el discurso político del gobierno federal estas instituciones son alabadas y reconocidas como palanca del desarrollo y generadoras de paz social, sin embargo, durante 18 años los incrementos presupuestales que les asignan a la educación media superior y superior son insuficientes para hacer frente al crecimiento de la demanda estudiantil y, por ende, a la contratación de plantilla docente. Esta brecha entre menor recurso presupuestal y mayor crecimiento de la cobertura estudiantil y de personal docente, es la causa principal de la crisis financiera de estas instituciones, crisis que ha llegado a tal nivel, que cinco de ellas se declararon a finales del 2017 en quiebra técnica, lo cual significa que sus deudas son mayores a sus ingresos y bienes.

Desde la perspectiva federal, la problemática económica de estas instituciones se debe a las prestaciones laborales otorgadas a los trabajadores académicos y que están recogidas en sus contratos colectivos de trabajo, por lo que es urgente hacer reformas estructurales para sanear las finanzas de estas casas de estudio. Olímpicamente, el estado se lava las manos y culpa a los trabajadores universitarios de esta crisis, cuando en realidad él es el principal responsable de la misma, al no proporcionarle los recursos suficientes para que desarrollen las funciones señaladas

con toda claridad en sus respectivas legislaciones.

Esta crisis, que estaba señalada sólo en los registros contables, ha llegado a manifestarse en un problema político y social, ya que las universidades que se declararon en quiebra están constantemente solicitando a los gobiernos federal y estatal el otorgamiento de recursos para cubrir salarios y prestaciones laborales de sus trabajadores. Lamentablemente, la federación en varias ocasiones ha dicho que no va rescatar a estas instituciones, mientras no lleven a cabo profundas reformas que garanticen su saneamiento financiero. Es tiempo de que los universitarios tomemos conciencia y dimensionemos el problema por el que atraviesa la educación pública superior. Todos los involucrados en este problema deben asumir su responsabilidad que realmente les corresponde, evitando echarle la culpa a otros. En esta nota sólo se resalta la causa fundamental de esta crisis, habría que analizar profundamente este complejo problema, para resolverlo.

La crisis de la universidad pública no se va a resolver per se. Es necesaria la movilización de las autoridades universitarias y de los respectivos sindicatos, para salir de ella. Los rectores de estas instituciones son los responsables directos de gestionar los recursos financieros para el pago de los compromisos contraídos con los trabajadores y demás requerimientos administrativos. Se tiene conocimiento que lo están haciendo, tanto a nivel estatal como federal; de forma particular y colectiva.

Los trabajadores académicos esperamos que lo sigan haciendo, pero, sin comprometer sus derechos laborales alcanzados a través del tiempo.

Los sindicatos universitarios, conscientes de esta crisis, han decidido coadyuvar con las autoridades universitarias en la búsqueda y gestión de los recursos económicos necesarios para garantizar su fuente de trabajo. La movilización de los sindicatos universitarios es en lo local y nacional. Localmente, cada sindicato ha analizado el contexto de esta crisis en su estado y está trabajando por



## SALÓN ACIUAA



PARA MAYORES INFORMES  
Y RESERVACIONES  
MARCAR A LOS TELÉFONOS  
O ACUDIR A LA OFICINA  
CENTRAL DE LA ACIUAA

solucionarla. Sin embargo, como esta situación se extiende a todas las instituciones públicas de educación media y superior, los gremios de estas instituciones afiliados a la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), a la Coordinadora Nacional de Sindicatos Universitarios de Educación Superior Investigación y Cultura (CENSUESIC) y al Frente Nacional de Sindicatos

Universitarios (FNSU), por primera ocasión se han unido para analizar esta cuestión y desde el mes de enero han estado sesionando para idear estrategias de acción que ayuden a las instituciones a salir de esta crisis. En estos momentos, la movilización de las autoridades universitarias y de los respectivos sindicatos es luchar por la sustentabilidad de la educación media superior y superior del país.

## EL LÍMITE MÁXIMO DE PENSIONES Y SU AFECTACIÓN AL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UAA

En los primeros meses del año 2016, se dio amplia difusión en medios nacionales, a un tema controversial en materia de jubilaciones y pensiones. Los encabezados periodísticos hacían referencia que la Suprema Corte de Justicia limitó a diez salarios mínimos el monto máximo de pensión jubilatoria que un trabajador puede recibir, aunque haya cotizado a razón de 25 salarios mínimos mensuales. De un universo cercano a los 20 millones de trabajadores afiliados al IMSS, se estima un millón de trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos mensuales y, de éstos, aproximadamente 125 mil trabajadores que cotizan al IMSS en el rango máximo de 25 salarios.

El antecedente de la controversia mediática inició en el año 2010, con una resolución a un caso individual en el que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, se pronunció en el mismo sentido, aunque en aquel momento hubo un mayor número de pronunciamientos de los actores económicos y políticos en contra de tal medida, que al parecer pretendía generalizarse, lo cual no ha sucedido.

La Suprema Corte ha negado que asuma facultades del legislador, señaló en la contradicción de tesis 143/2010, y en la jurisprudencia 85/2010, que sólo interpretó el alcance de la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, en el texto del artículo 33, en donde fue determinación del legislador:

- A. Establecer en el primer párrafo un tope equivalente a 25 veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal, para los ramos de retiro, enfermedad general y maternidad.
  - B. Establecer en el segundo párrafo, como límite superior del salario base de cotización para el seguro de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, el equivalente a 10 veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal.
- Por ello, la Segunda Sala concluyó que “El salario promedio base para cuantificar las pensiones de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, no puede rebasar el tope de 10 veces el salario mínimo general vigente para el Distrito Federal”, Esto

porque las pensiones se pagan conforme al salario base de cotización, y por ello debe aplicarse el tope previsto en el artículo 33 de la anterior Ley del Seguro Social.

El criterio de la Suprema Corte se reavivó en la prensa en el primer semestre de 2016 porque dictó una resolución a un caso similar. El Director del IMSS en ése momento, señaló que esta Institución sigue calculando las pensiones con el tope de 25 salarios mínimos. Aunque este criterio administrativo puede cambiar.

Si se aplican el límite de diez salarios mínimos a un trabajador, puede demandar al Instituto e iniciar un juicio, que posiblemente perderá debido a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el mes de febrero de 2016.

El impacto de la referida jurisprudencia puede alcanzar el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de la UAA, ya que si el IMSS paga pensiones menores, el Fideicomiso deberá absorber la carga económica por las diferencias para que el Trabajador académico mantenga lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Son tiempos de controversia fácil, pero en este país en movimiento, debemos estar atentos a los cambios en todos los sentidos. La difusión de la nota periodística sobre el límite de pensiones data del año 2016 y todavía no consideraba el cambio de indicador de SALARIOS MÍNIMOS a UNIDADES DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA), lo cual actualiza el debate y deja en situación de incertidumbre a propios y extraños ante los excesos e irresponsabilidad de los integrantes del Poder Legislativo Federal que modifican las reglas e imponen criterios desconectados de la realidad del país. Lo anterior quizá para ganar la estrellita de la OCDE que insistentemente ha sugerido bajar el límite de pago de pensiones a jubilados de este país, por supuesto dejando fuera al titular Gurría Ordoñez, que fuera acusado en el año 2000, de asignarse una pensión que rebasa los 25 salarios mínimos, así como los límites legales,

morales y éticos, con un reducido número de años de servicio en las instituciones financieras mexicanas.

Es preciso aclarar que los trabajadores que cotizan al IMSS a partir del año 1997, se rigen por la nueva Ley del IMSS y el cálculo del monto de su pensión tiene reglas diferentes. Las autoridades del IMSS han señalado que estos trabajadores no resultarán afectados porque en el caso de ellos, sí se les pagará hasta los 25 salarios mínimos mensuales como pensión máxima. La esperanza es que existan estos salarios para los cotizantes que en cinco años más completarán sus 1250 semanas de cotización y nos permitirán ver las tan sonadas ventajas con las que los financieros internacionales nos vendieron su sistema individualista en el año de 1995.

## PLANTILLA ACADÉMICA DEL SEMESTRE AGOSTO-DICIEMBRE DE 2017

La plantilla docente del semestre agosto-diciembre de 2017, fue de 2,275 profesores, de los cuales 1,164 fueron interinos y 1,111 numerarios. Hablaremos primero del personal académico interino, que, por cierto, es un poco más numeroso que los de dedicación numeraria. De estos profesores, 1,116 fueron de dedicación asignatura, que puede ocupar una plaza desde dos y hasta 20 horas; 25 fueron de tiempo parcial 21 horas y 23 de 40 horas.

La distribución de estos maestros por centro académico de adscripción fue: Ciencias Sociales y Humanidades (237); Educación Media (201); Ciencias Básicas (193); Ciencias de la Salud (169); Ciencias Económicas y Administrativas (136); Ciencias del Diseño y de la Construcción (88), Artes y la Cultura (37); Ciencias Agropecuarias (25) y los dos centros del Campus Sur, respectivamente. Los datos muestran que los centros de Ciencias Sociales y Humanidades y de Educación Media son los que concentran el mayor número de profesores interinos.

### PROFESORES INTERINOS SEMESTRE AGOSTO-DICIEMBRE 2017

| CENTRO                          | IN ASI       | IN 21 HRS | IN 40 H   | TOTAL        |
|---------------------------------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| Artes y Cultura                 | 37           | 3         | 0         | 40           |
| C. Diseño y Construcción        | 88           | 5         | 3         | 96           |
| C. Agropecuarias                | 25           | 2         | 4         | 31           |
| C. Básicas                      | 193          | 6         | 2         | 201          |
| C. Económicas y Administrativas | 136          | 1         | 3         | 140          |
| C. de la Salud                  | 169          | 1         | 2         | 172          |
| C. Sociales y humanidades       | 237          | 4         | 3         | 244          |
| Educación Media                 | 201          | 3         | 3         | 207          |
| C. de las Ingenierías           | 14           | 0         | 2         | 16           |
| C. Empresariales                | 16           | 0         | 1         | 17           |
| <b>Total</b>                    | <b>1,116</b> | <b>25</b> | <b>23</b> | <b>1,164</b> |

Por otra parte, el padrón académico numerario de la institución fue de 1,111, número inferior con respecto al personal interino. La distribución por centros académicos fue: 228, Ciencias Básicas; 226, Ciencias Sociales y Humanidades; 175, Ciencias del Diseño y de la Construcción; 134, Ciencias de la Salud; 112, Educación Media; 110, Ciencias Económicas y Administrativas; 53, Ciencias Agropecuarias; 45, Artes y la Cultura y 14 académicos en los centros de Empresariales y de las Ingenierías, respectivamente. Es obvio señalar que los centros ciencias Básicas y Sociales y Humanidades son los que concentran el mayor número de profesores académicos numerarios.

Desde la perspectiva del tipo de nombramiento, el padrón está configurado por 544 maestros de asignatura; 157 de dedicación parcial 21 horas; 366 parciales 40 horas y 44 maestros de dedicación exclusiva. En la siguiente tabla se aprecian con toda claridad estos datos.

### PROFESORES NUMERARIOS SEMESTRE AGOSTO-DICIEMBRE 2017

| CENTRO                          | ASIG       | 21 HRS     | 40 HRS     | EX        | TOTAL        |
|---------------------------------|------------|------------|------------|-----------|--------------|
| Artes y Cultura                 | 21         | 14         | 10         | 0         | 45           |
| C. Diseño y Construcción        | 107        | 23         | 44         | 1         | 175          |
| C. Agropecuarias                | 9          | 4          | 37         | 3         | 53           |
| C. Básicas                      | 58         | 52         | 97         | 21        | 228          |
| C. Económicas y Administrativas | 66         | 6          | 33         | 5         | 110          |
| C. de la Salud                  | 77         | 21         | 36         | 0         | 134          |
| C. Sociales y humanidades       | 109        | 22         | 83         | 12        | 226          |
| Educación Media                 | 90         | 8          | 12         | 2         | 112          |
| C. de las Ingenierías           | 1          | 0          | 13         | 0         | 14           |
| C. Empresariales                | 6          | 7          | 1          | 0         | 14           |
| <b>Total</b>                    | <b>544</b> | <b>157</b> | <b>366</b> | <b>44</b> | <b>1,111</b> |

Estos datos suscitan diversos comentarios e interpretaciones, todo depende de lo que se quiera resaltar. Para fines de esta nota, sólo interesa resaltar tres reflexiones. La primera es que la plantilla de profesores interinos es mayor que la de los numerarios, por lo que la universidad se caracteriza más por el trabajo docente, que por la investigación. Asimismo, es preciso reconocer que estos profesores, que no tienen estabilidad laboral debido a la insuficiencia de recursos financieros, desarrollan un trabajo de calidad, el cual es corroborado en los diferentes reconocimientos otorgados a la institución por instancias estatales y nacionales.

La segundo apreciación es que la cantidad de maestros numerarios de asignatura es superior a los de tiempo completo, cuya actividad es la impartición de clases en el nivel de pregrado, principalmente. Si sumamos a este grupo los docentes de dedicación parcial 21 horas, por desempeñar también labores docentes, la idea de que el trabajo del personal académico de la universidad se ubica en el ámbito de la docencia, es evidente.

El último comentario es que el número de profesores de tiempo completo, sumados los de dedicación exclusiva, es de 410. En este grupo debería recaer todo el peso de la investigación científico-tecnológica, así como la de ciencias sociales y humanidades, sin embargo, una minoría de ellos desarrolla actividades de investigación.

Desde el punto de vista porcentual, el personal interino representa el 51.2% y el académico numerario el 48.8%. Un mayor desglose del padrón docente numerario permite observar pormenorizadamente la distribución de este personal con el que cuenta la universidad de manera definitiva. De acuerdo a lo anterior, los profesores de asignatura representa el 23.9%; los maestros de tiempo completo, el 18.0%; los de tiempo parcial 21 horas, el 6.9y los exclusivos el 1.6%. Estos datos porcentuales demuestran que la institución descansa en el personal docente de dedicación asignatura, ya sea interino o numerario, pues sumados ambos grupos de profesores que se dedican exclusivamente a impartir docencia, representan porcentualmente el 75% del total del padrón académico.

## INGRESO DE NUEVOS NUMERARIOS

La universidad sigue convocando plazas en dos períodos anuales, con la finalidad de renovar su plantilla docente. Sin embargo, la cantidad de plazas que convoca la institución cada año no son suficientes para desarrollar las tareas sustantivas de ésta.

La razón por la que la Universidad Autónoma de Aguascalientes, y de todas las demás instituciones públicas de nivel medio superior y superior, es el abandono que la federación ha hecho de ellas. Una prueba de ello es la imposibilidad de que estas instituciones logren ampliar la plantilla docente, debida a la férrea restricción presupuestal que el estado ha impuesto sobre ellas. Mientras esta política siga por el mismo camino, las universidades estatales no podrán salir de la crisis financiera en la que se encuentran.

Otro de los problemas nodales por el que atraviesa la educación pública superior es el paso del modelo social de educación a uno de carácter neoliberal,

La solución a este problema radica fundamentalmente en ejercer una presión constante, tanto de las autoridades universitarias como de sus sindicatos para que destine mayor cantidad de recursos a la educación pública superior. Asimismo, urge idear mecanismos efectivos de control del ejercicio del presupuesto de estas instituciones, con el fin de fincar responsabilidades a quienes se aprovechen de estos recursos para su enriquecimiento personal. Es lamentable que una buena cantidad de estas casas de estudio estén inmersas en el clima de corrupción que impera en el país, cuando éstas deberían ser ejemplo no solo de transparencia, sino también de honestidad y rectitud moral.

De 2017 a enero de 2018, pasaron a numerarios 64 profesores, cifra superior a los compañeros que se jubilaron en ese

mismo periodo. La distribución de este nuevo personal por centros académicos es: uno, Centro de Ciencias Agropecuarias; seis, Centro de las Artes y de la cultura; ocho, Centro de Ciencias Básicas; seis, Centro de Ciencias del Diseño y de la Construcción; cinco, Centro de Ciencias Económicas y Administrativas; seis, Centro de Ciencias Empresariales; seis, Centro de Enseñanza Media; cinco, Centro de Ciencias de las Ingenierías; nueve, Centro de Ciencias de la Salud y 12 del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades.

| CENTRO                          | ENE 2017  | AGO 2017  | ENE 2018  | TOTAL     |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| C. Agropecuarias                | 0         | 1         | 0         | 1         |
| Artes y Cultura                 | 2         | 0         | 4         | 6         |
| C. Básicas                      | 3         | 4         | 1         | 8         |
| C. Diseño y Construcción        | 1         | 3         | 2         | 6         |
| C. Económicas y Administrativas | 1         | 0         | 4         | 5         |
| C. Empresariales                | 2         | 3         | 1         | 6         |
| Educación Media                 | 1         | 4         | 1         | 6         |
| C. de las Ingenierías           | 1         | 4         | 0         | 5         |
| C. de la Salud                  | 2         | 4         | 3         | 9         |
| C. Sociales y humanidades       | 5         | 6         | 1         | 12        |
| <b>Totales</b>                  | <b>18</b> | <b>29</b> | <b>17</b> | <b>64</b> |

Desde el punto de vista de la dedicación, veinticinco plazas fueron de asignatura, once de tiempo parcial veintinueve horas y veintiocho de tiempo parcial cuarenta horas. El siguiente cuadro muestra su distribución por centro académico.

| CENTRO                          | ASIGNATURA | 21 HRS    | 40 HRS    | TOTAL     |
|---------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| C. Agropecuarias                | 1          | 0         | 0         | 1         |
| Artes y Cultura                 | 0          | 0         | 6         | 6         |
| C. Básicas                      | 2          | 2         | 4         | 8         |
| C. Diseño y Construcción        | 2          | 1         | 3         | 6         |
| C. Económicas y Administrativas | 2          | 1         | 2         | 5         |
| C. Empresariales                | 2          | 1         | 3         | 6         |
| Educación Media                 | 5          | 1         | 0         | 6         |
| C. de las Ingenierías           | 1          | 0         | 4         | 5         |
| C. de la Salud                  | 2          | 2         | 5         | 9         |
| C. Sociales y humanidades       | 8          | 3         | 1         | 12        |
| <b>Totales</b>                  | <b>25</b>  | <b>11</b> | <b>28</b> | <b>64</b> |

## APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES

El saldo del fondo de Pensiones y Jubilaciones de la Universidad Autónoma de Aguascalientes al 31 de diciembre de 2017 es de **\$900'953,621.00**, mismo que está distribuido de la siguiente manera: \$77, 632,470.00, el personal sindicalizado; \$156'284,252.00, el personal de confianza y **667'036,899.00**, el personal docente. Aunque este fondo ha ido en ascenso y es muy importante cuidarlo para que alcance para todos, sin embargo, hay que ser conscientes de que estos recursos serán insuficientes en el lapso de diez años, tiempo en que iniciarán las jubilaciones por cuentas individuales y el fondo tendrá que desembolsar mayores recursos para complementarlas. La institución no debe de perder de vista que este fondo debe ser incrementado de manera permanente, de tal manera que las generaciones futuras tengan la certeza de que al término de su vida laboral podrán gozar de una jubilación razonable.

A nivel nacional, las pensiones y jubilaciones es uno de los problemas financieros que tienen en crisis a la gran mayoría de las instituciones públicas de educación media superior y superior, pues no cuentan con un fondo para otorgar el complemento de la pensión. Esta pensión complementaria, para aquellas instituciones que adoptaron este modelo, lo cubren

con un importante porcentaje de su presupuesto. Por ejemplo, la Universidad de San Nicolás de Hidalgo destina el 40% de su gasto ordinario para el rubro de pensiones y jubilaciones de sus trabajadores.

Algunas universidades han visualizado esta problemática y le han dado solución, tal es el caso de la Universidad de Guanajuato que el año pasado logró constituir un fondo con la participación de la institución y la de sus trabajadores, tanto administrativos como docentes, para pagar el complemento de pensión al que tienen derecho su personal desde la década de los 70's, ya que hasta el año pasado lo pagaba con su gasto corriente. A finales del año pasado los sindicatos de académicos y administrativos firmaron un acuerdo con la universidad para crear un fondo con la finalidad de liberarla del pago del complemento de pensión. Este acuerdo está en el marco de un modelo de solidaridad y corresponsabilidad entre la institución y sus trabajadores.

Retomando el tema de nuestro fondo, se informa que en el trimestre octubre-diciembre de 2017 ingresó al fondo del personal docente la cantidad de \$15'594,588.51, de los cuales \$6'237,828.40 fueron aportados por los trabajadores académicos y \$9'356,760.11 provinieron de la institución.

En el siguiente cuadro puede apreciarse a detalle dichas aportaciones.

### APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES UAA TRIMESTRE OCTUBRE-DICIEMBRE 2017

| QUINCENA       | TRABAJADOR          | INSTITUCIÓN         | TOTAL                |
|----------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 1ª OCTUBRE     | 664,969.35          | 997,456.30          | <b>1'662,425.65</b>  |
| 2da OCTUBRE    | 1'417,315.55        | 2'125,077.71        | <b>3'543,293.26</b>  |
| 1ª NOVIEMBRE   | 666,839.08          | 1'000,260.90        | <b>1'667,099.98</b>  |
| 2ª NOVIEMBRE   | 1'416,277.52        | 2'124,420.63        | <b>3'540,698.15</b>  |
| DICIEMBRE      | 2'072,426.90        | 3'108,644.57        | <b>5'181,071.47</b>  |
| <b>TOTALES</b> | <b>6'237,828.40</b> | <b>9'356,760.11</b> | <b>15'594,588.51</b> |

## JUBILADOS EN ENERO DE 2018

Entre el 2017 y enero de 2018, se jubilaron 36 profesores, de los cuales 21 iniciaron efectivo este derecho laboral el año pasado y 15 corresponden al presente año. En los informativos de los meses de enero y agosto de 2017, se informó detalladamente de estos compañeros, por lo que ahora sólo haremos mención de los que recientemente comenzaron a disfrutar esta nueva etapa de su vida.

Las plazas 13 plazas que dejaron estos profesores fueron: 2 de tiempo completo titular "C" del Centro

de Ciencias Agropecuarias; una de asignatura 20 horas titular "C" del Centro de Ciencias Básicas; 2 de tiempo completo titular "C" y una de asignatura 5 horas titular "B" del Centro de Ciencias Económicas y Administrativas; una de tiempo completo titular "C" y cuatro de asignatura del Centro de Enseñanza Media; dos de medio tiempo titular "C" y otras dos de asignatura titular "C" del Centro de Ciencias de la Salud.

A todos estos compañeros que concluyeron su vida laboral en la universidad, la Asociación les desea éxito en esta nueva etapa de su vida. La siguiente tabla muestra con toda claridad esta información.



PARA MAYORES INFORMES Y RESERVACIONES MARCAR A LOS TELÉFONOS O ACUDIR A LA OFICINA CENTRAL DE LA ACIUAA

## APORTACIONES AL FONDO DE PENSIONES Y JUBILACIONES UAA TRIMESTRE OCTUBRE-DICIEMBRE 2017

| MAESTRO                              | C.C.                   | DEPARTAMENTO             | DEDICACIÓN |
|--------------------------------------|------------------------|--------------------------|------------|
| Jiménez Lara Ramón E.                | Agropecuarias          | Tecnología de alimentos  | 40 T. C    |
| Gutiérrez Macías Miguel Ángel        | Agropecuarias          | Disciplinas Agrícolas    | 40 T. C    |
| García Pérez Ernesto                 | Básicas                | Estadística              | 10 T. C    |
| Leal Medina Felipe de Jesús Salvador | Eco. y Administrativas | Finanzas                 | 40 T. C    |
| Cantero Robledo Máximo               | Eco. y Administrativas | Finanzas                 | 5 T. B     |
| Gutiérrez Guzmán Araceli             | Eco. y Administrativas | Turismo                  | 40 T. C    |
| Esqueda Silva Juan Manuel            | Educación Media        | Actividades deportivas   | 8 T. C     |
| Martínez Díaz María Angélica         | Educación Media        | Cc. Soc. Eco. e historia | 40 T. C    |
| Infante Bosque Sonia Estela          | Educación Media        | Idiomas                  | 20 T. A    |
| Nieto Gutiérrez José Refugio         | Educación Media        | Matemáticas y Física     | 15 T. C    |
| Padilla Romo Efrén                   | Educación Media        | Químico-Biológicas       | 16 T. C    |
| De los Reyes Torres Víctor Manuel    | Salud                  | Cirugía                  | 3 T. C     |
| Salado Arellano Sara Esthela         | Salud                  | Enfermería               | 21 T. C    |
| Soto Rosales Blanca Estela           | Salud                  | Enfermería               | 30 T. C    |
| Soto Landeros Jesús                  | Salud                  | Cirugía                  | 2 T. C     |

## PRESTACIÓN DEL AGUINALDO A JUBILADOS

Ante la duda de las autoridades de la institución sobre la extensión de esta prestación del aguinaldo al personal jubilado o pensionado, señalado en la cláusula 48 del Contrato Colectivo de Trabajo, decidió suspenderla en el mes de diciembre de 2017.

La Mesa Directiva, apoyada por el personal jubilado, manifestó su inconformidad con la decisión tomada, pues consideró que también ellos tienen derecho a disfrutar de esta prestación contractual. Estas posiciones divergentes, dio pie a que se celebraran varias reuniones con la Rectoría para dar oportunidad a ambas partes de exponer ampliamente sus puntos de vista. El diálogo concluyó con un compromiso de la institución de revisar más a fondo esta decisión, con el fin de indagar las razones jurídicas a favor en contra de la misma. En realidad, la preocupación fundamental de la universidad era no tener un fundamento legal sobre el otorgamiento de este beneficio a los jubilados, en el caso de que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público le llamara la atención sobre este caso.

Las investigaciones que realizó la universidad sobre esta cuestión, concluyeron de manera favorable para los compañeros jubilados, pues encontró, entre otros fundamentos jurídicos, el siguiente: "Bajo el principio general del derecho: Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus (Donde la ley no distingue no se debe distinguir), así como en los principios sociales del derecho laboral y el propio principio y el propio principio In dubio pro laboro (En caso de duda debe resolverse en favor del trabajador), resulta claro que si el personal académico jubilado o pensionado debe recibir la prestación de aguinaldo, su integración y cálculo (sin deducción alguna) debe generarse en las mismas condiciones y alcances que las otorgadas al personal académico en activo, salvo el tema de complementariedad a que se encuentra sujeto por la prestación de aguinaldo a su vez recibida por el trabajador a cargo del IMSS, por las condiciones de la misma fórmula de integración del sistema pensionario universitario vigente". (Dictamen relacionado con la problemática de pago de la prestación de aguinaldo al personal académico jubilado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Tercer apartado, inciso "C", del 29 de enero de 2018)



### MESA DIRECTIVA 2016 - 2019

Avenida Revolución No. 1101, Ejido de Ojocaliente Aguascalientes, Ags.  
Teléfono 970-18-18

Diseñado por Jorge Hernández, email: jorg.hernandezk@gmail.com

**Dr. en Fil. Sergio Lucio Torales**  
Presidente

**Dr. Samuel Larios Hernández**  
Vicepresidente

**I.B.Q. Efraín Macías Hernández**  
Secretario

**Dr. en C.A. Jorge Antonio Rangel Magdaleno**  
Tesorero

**M. en Arq. J Ignacio Juárez Muñoz**  
Primer Vocal

**I.A.I. Belén del Rocío Quezada Estrada**  
Segundo Vocal

**T.A. Bertha Orozco López**  
Tercer Vocal