

10-a)

La iniciativa de Reforma al sistema de jubilaciones y pensiones de la UMSNH presentada por la autoridad universitaria el 11 y 14 de agosto de 2017, fue elaborada en forma unilateral, tendenciosa y perversa, ya que no especifica las implicaciones y afectaciones a los derechos laborales de los trabajadores universitarios, contemplados en la Ley Orgánica, Contrato Colectivo de Trabajo, Derechos Constitucionales, Ley Federal del Trabajo y Ley del IMSS.

Los Universitarios, miembros del Movimiento en Defensa de la Jubilación, el Estado de Derecho y la Autonomía Universitaria rechazamos por lesiva la propuesta de reforma presentada por la autoridad universitaria y establecemos como premisas de defensa los siguientes principios:

- a) Es obligación constitucional y legal del Estado Mexicano proporcionar los recursos necesarios a las universidades públicas para su funcionamiento.
- b) En uso de su autonomía la UMSNH estableció su sistema de jubilaciones, producto de histórica lucha por derechos laborales
- c) La supuesta "crisis financiera", es artificial, inducida por los indebidos recortes presupuestales ejecutados en los últimos cinco años por el Congreso del Estado, y por la opacidad con que se manejan los recursos económicos de la Institución
- d) La UMSNH enfrenta una agresión orquestada para propiciar el desmantelamiento de su régimen de jubilaciones, del bachillerato Nicolaita, de las casas de estudiante, de la gratuidad de la educación y de la cobertura regional, todo enfocado hacia la privatización de la educación superior. La propuesta de la Autoridad Universitaria implica el tránsito del sistema de reparto solidario hacia el de cuentas individuales AFORES, con lo cual la Universidad exime al Estado Mexicano de sus obligaciones al respecto.
- e) Se estima que su implementación significaría un perjuicio a los ingresos de los universitarios del orden del 40 al 50 %.

En el análisis siguiente se establecen y demuestran las afectaciones a la normatividad laboral, por lo que se hace un llamado a la Comunidad Universitaria para que revise y establezca su opinión

OBSERVACIONES EN TORNO A LA PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL SISTEMA DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO (UMSNH), PARA TRABAJADORES ACADEMICOS CON MENOS DE 25 AÑOS DE SERVICIO, A QUE SE REFIEREN LOS OFICIOS 737/2017 Y 744/2017, DE FECHA 11 Y 14 DE AGOSTO, RESPECTIVAMENTE, DIRIGIDOS POR EL C. RECTOR, DR. MEDARDO SERNA GONZALEZ, AL SECRETARIO GENERAL DEL COMITÉ EJECUTIVO GENERAL DEL SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA, DR. GAUDENCIO ANAYA SANCHEZ.

Primera.- El documento que se analiza, se encuentra suscrito por los Coordinadores de las Comisiones Especiales Académica, Administrativa y Jurídica del H. Consejo Universitario, Dr. Carlos Tena Morelos, Dr. Alejandro Larios y Lic. María Isabel Tena Moreno, respectivamente y contiene tres apartados:

- I. Una introducción en la que se formula una especie de historial de los "problemas estructurales" de la Universidad:**
 - a) El reconocimiento de esos problemas por parte del H. Consejo Universitario el 30 de abril de 2003;

- b) La creación por el H. Consejo universitario de las Comisiones arriba mencionadas, el día 28 de agosto de ese mismo año;
- c) El acuerdo del 29 de enero de 2015, de la máxima autoridad universitaria, de "llevar a cabo la reforma integral (de la Universidad), bajo los **"ejes"** siguientes: **fundamentada**, es decir, basada en procesos de investigación educativa; **democrática**, debiendo ser el resultado de un proceso transparente de participación, análisis y discusión de nuestra comunidad, en su conjunto y en sus diversos sectores, y **abierta...**";
- d) Que tales "ejes" o "principios" fueron retomados en el acuerdo "signado" entre el Rector y el Secretario General del SPUM, el 4 de marzo del 2016, en el cual se define la necesidad de impulsar una reforma "integral, participativa e incluyente";
- e) Una dizque motivación en el sentido de que para solucionar el "déficit económico" de la Universidad, evitar "perjuicios irreversibles en sus finanzas" y "afectaciones en sus funciones sustantivas y en el cumplimiento de sus obligaciones laborales", el H. Consejo Universitario, con fecha 21 de febrero de 2017 acordó la realización de los Foros de Consulta para el Fortalecimiento del sistema de Jubilaciones y Pensiones..." (15, 22 y 29 de marzo en Morelia, y 5 de abril en Uruapan); y
- f) Que junto con la Convocatoria a dichos Foros, se acordaron por el H. Consejo Universitario, en relación al tema de Jubilaciones y Pensiones, los siguientes **"principios"**:

"1. Respeto irrestricto a los derechos adquiridos por las personas jubiladas o pensionadas. Por consiguiente, no se modifican las condiciones de la jubilación que ahora disfrutan, de modo que este sector de la comunidad universitaria no estará sujeto a adecuaciones.

"2. Respeto irrestricto a los derechos adquiridos de los trabajadores académicos y administrativos en activo con 25 años o más de servicio, en términos del artículo 29 de la Ley Orgánica de la Universidad. En consecuencia, no se modifican las condiciones de jubilación a la que tienen derecho a disfrutar, por lo que este sector de la comunidad universitaria tampoco estará sujeto a adecuaciones.

"3. Para los trabajadores en activo con menos de 25 años de servicios, se analizará y consensuará la conveniencia o no, de hacer adecuaciones individuales e institucionales, en el marco de la legislación (sic) vigente, que contribuyan a dar fortaleza financiera al actual sistema de jubilaciones y pensiones.

"4. El esquema de jubilaciones y pensiones que se desarrolle, aplicará para las generaciones de trabajadores académicos, administrativos y manuales, que sean contratados por la Universidad con posterioridad a la aprobación de las adecuaciones que resulten." Y

g) Que en el marco del TERCER ACUERDO ("principio") del H. Consejo Universitario...las Comisiones Especiales...se dieron a la tarea de extraer de las diferentes participaciones de los foros, los aspectos más relevantes señalados por los participantes y acto seguido, bajo la asesoría de expertos en el tema, desarrollar una PROPUESTA DE MODIFICACIONES AL ACTUAL SISTEMA DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA TRABAJADORES ACADÉMICOS DE LA UMSNH, CON MENOS DE 25 AÑOS DE SERVICIO...".

II. Tres importantes aclaraciones:

- a) Que en la Propuesta "SOLO SE ENUNCIAN LOS RUBROS SOBRE LOS CUALES EXISTE PROPUESTA DE MODIFICACION, los no enunciados permanecen como se encuentran en el sistema actual de Jubilaciones y Pensiones";
- b) Que "En lo que respecta a pagos únicos como la indemnización por invalidez, por despido, prima de antigüedad por renuncia, prima de antigüedad por defunción, pago de marcha, indemnización por despido justificado, indemnización por pensión, seguro de vida y bono de permanencia, no se propone ningún (sic) cambio."; y
- c) Que "El presente documento se realizó con fines de difusión de la propuesta entre la comunidad universitaria en general y tiene como documento base, un estudio más amplio que las H. Comisiones Especiales Reforma elaboraron en conjunto, con la empresa Valuaciones Actuariales del Norte, S.A. de C.V., de acuerdo a las variables y propuestas que recurrentemente fueron señaladas durante los foros".

III. La Propuesta, que contiene once numerales y se analizan en la siguiente Observación:

Segunda. Por lo que respecta específicamente a los **trabajadores académicos de la UMSNH con menos de 25 años de servicios**, debe señalarse de entrada, que se pretende violar en su perjuicio el artículo 14 párrafo primero de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual prohíbe expresamente la retroactividad de la Ley en perjuicio de las personas; el artículo 5° fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo y la Cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo Colectivo de Trabajo vigente, que establecen el carácter irrenunciable de los derechos laborales.

1. "Salario regulador". (Página 3). "Será el 90% del promedio ponderado de los últimos salarios integrados del trabajador, previa actualización mediante el INPC, de acuerdo con la siguiente tabla". Esa tabla establece el número de años a promediar, partiendo de 1 hasta culminar en 10 ó más. Esta propuesta es totalmente INACEPTABLE, pues los conceptos de salario, salario integral y salario tabular, se encuentran perfectamente definidos en la Cláusula 6 numerales 32, 33 y 34 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, y los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que ese concepto que se pretende introducir es violatorio de ambas normatividades.

2. "Cuotas a cargo del trabajador". (Página 3). Se dice que los trabajadores aportarán un porcentaje de su salario integrado (obviamente del "salario regulador", según la definición que sugieren al principio del documento) y tal propuesta se acompaña de una tabla que establece cuotas de manera progresiva del 1% en 2018 al 10% de 2027 en adelante. No se percibe la urgencia de fijarlas para aliviar las "finanzas federales", que es lo que preocupaba al actuario Aguirre y parece que también a las autoridades universitarias, de una administración que está por concluir, pues el 10% de lo publicitado sería aplicable hasta cumplirse una década. DEBE RECHAZARSE, porque ya llevamos tres décadas de topes salariales y como toda la clase trabajadora, nuestro salario ha perdido poder adquisitivo. Además tenemos una inflación arriba del 6.5% y no resulta claro cuál sería la forma del manejo de la obligación del Estado mexicano al respecto.

3. "Aportaciones del patrón". (Página 4). Se afirma que la UMSNH aportará un 20% de los sueldos integrados (obviamente de salarios reguladores). Aunque no se acompaña tabla, de ser verdad tal

afirmación, presumiblemente sería de un 2% a partir del 2018 hasta un 20% de 2027 en adelante. Por lo tanto, esa obligación de la patronal ¿agrava o no el déficit universitario? Seguramente no, porque el déficit es ficticio y solamente es un pretexto para la precarización laboral de los académicos y el fortalecimiento de la tendencia privatizadora de la educación superior. DEBE RECHAZARSE también, porque el patrón es el Estado mexicano, a quien le obliga cubrir el 100%, obviamente de nuestros impuestos, según lo dispuesto en el artículo 3° fracciones III, IV y VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 354-U de la ley Federal del Trabajo y 28 y 29 de la Ley orgánica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

4. "Complementariedad de las pensiones". (Página 4). Se afirma que la Universidad pagará el complemento a lo otorgado por el IMSS. Esto es una forma eufemística de decir que se descontará al personal académico activo lo que obtienen por concepto de cesantía en edad avanzado o por vejez u otro concepto, situación claramente violatoria del artículo 5° de la ley Federal del Trabajo conforme al cual *"Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:...XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo..."*. En consecuencia, conforme a la Cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, ni parcial ni totalmente son renunciables ni la pensión por jubilación ni los derechos que se establecen en la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, resulta igualmente INACEPTABLE.

5. "Pensión por jubilación". (Páginas 4). En la columna sobre la situación actual, se mutila el texto tanto del artículo 29 de la Ley Orgánica de la UMSNH como de las Cláusulas 2, 131 y 136 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, cuando se omite el derecho de los jubilados al incremento que se otorgue a los activos. Se pretende destruir el carácter dinámico de la jubilación, lo cual, de producirse, violaría el párrafo primero del artículo 14 de la Constitución Política Federal que prohíbe la retroactividad de la ley en perjuicio de las personas. En la columna sobre propuestas se establece el requisito de la edad, para ejercer el derecho a la jubilación, conforme a una tabla en la que de manera gradual se señalan 55 años a partir de 2018 hasta 65 años en 2038. Este retroceso en perjuicio del trabajo tampoco resuelve el real o supuesto déficit de la Universidad, pero seguramente ayuda a que los gobiernos federal y estatal se desentiendan de su obligación legal de subsidiar la educación pública. También se establece el 100% pero no del último salario integrado sino de "salario regulador". Como "carnada" para morder el anzuelo, se ofrece de manera seductora la transmisión de la pensión a beneficiarios en un monto que irá disminuyendo un 10% anual hasta llegar al 60%, o sea que, en cuatro años, hacia el 2022, se culminaría ese proceso. No considera la propuesta, que ese beneficio, ya existente en otros sistemas pensionarios, nosotros nunca hemos disfrutado de él, no obstante que, en diversos foros, los miembros del SPUM lo hemos planteado como una exigencia que nunca nos fue satisfecha. En consecuencia, también DEBE RECHAZARSE.

6. Pensión por vejez o cesantía. (Páginas 4 y 5). Se establece el requisito de 15 años de servicio y 65 de edad, en un monto que resulte de la multiplicación del "salario regulador" por la fórmula siguiente:

$$\text{Factor1} = \frac{(50 + (\frac{50}{\text{Ant. req. jub} - 15} * (\text{Ant. trabajador} - 15)))}{100}$$

Aunque aquí también se propone seductoramente la transmisión de la prestación a beneficiarios con las características ya señaladas, tal propuesta genera suspicacias: ¿se pretende acaso ir allanando el camino a la privatización del IMSS? Esto porque se trata de beneficios ya existente en la Ley del Seguro Social, incluso mejores, pues para la pensión por cesantía en edad avanzada sólo se exigen sesenta años y la propuesta pretende uniformar a sesenta y cinco años, con lo cual se violan los artículos 154 y 170 de dicha Ley, sin considerar, además, que en muchos casos de potenciales jubilados les es aplicable la Ley del Seguro Social de 1973, en donde sólo se exigen quinientas semanas de cotización y no mil doscientas cincuenta semanas como en la vigente. Por lo tanto resulta igualmente INACEPTABLE.

7. Pensión anticipada por vejez o cesantía. (Página 5). Requisito de 60 años de edad y 15 de servicios. Para el monto se multiplica el salario regulador por los factores 1 (fórmula anterior) y 2. Este último representa, según la tabla adjunta en el documento, el 0.750 para los 60 años en que nace el supuesto beneficio, llegando a 1.000 a los 65 años, que es la pretendida edad de jubilación del proyecto. Se presenta como si se tratara de una nueva prestación, pero lo que hace es repetir el contenido de disposiciones de la Ley del Seguro Social de 1997 (artículos 154, 155, 156, 158, 161 fracción I, 162 y 170). El 158 en su primer párrafo establece que *“El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se le calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más del treinta por ciento de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios...”*. Nuevamente se oferta algo que ya tenemos en la Ley del Seguro Social, por lo cual se impone también nuevamente hacernos la misma pregunta: ¿se pretende acaso ir allanando el camino a la privatización del IMSS? Consecuentemente, también DEBE RECHAZARSE.

8. Pensión por invalidez por causas ajenas al trabajo. (Página 5). Requisito: Invalidarse y 5 años de servicio. Monto: multiplicación de salario regulador por el “factor 1” (valor máximo de 1.000) con diferencias: a) si la antigüedad es igual o mayor a 5 años y menor de 15, el factor 1 será de 0.500; b) si la antigüedad es mayor o igual a 15 años, será el resultado de la fórmula arriba citada. Plazo: vitalicia con transmisión a beneficiarios, disminuyendo 10% hasta llegar a 60%. Se cita en la columna de “situación actual” una tabla similar a la establecida en la Cláusula 35 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, referida a la incapacidad por motivos de trabajo, al suprimir la opción de acogerse a los porcentajes de salario integrado establecidos en la Tabla ahí estipulada y violar el último párrafo relacionado con el inciso e) de la Cláusula 34, pretendiendo introducir el llamado “salario regulador”, el cual aún no ha sido incluido en dicho contrato. Empero, queda clara la intención de bajar el monto de lo pactado, por lo cual también DEBE RECHAZARSE.

9. Pensión por incapacidad por causas de trabajo. (Página 6). Aquí se percibe más claramente la intención de establecer el salario regulador, pero, más grave aún, mutilar el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, precisamente en la Cláusula 35, la cual en su primer párrafo establece lo siguiente: “En caso de que la relación de trabajo termine por la incapacidad a que se refiere el inciso e) de la Cláusula 34, si ésta proviene de un riesgo o enfermedad no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen 7 (siete) meses de salario y su prima de antigüedad consistente en 40 (cuarenta) días de salario integrado por cada año de servicios prestados, **además de las prestaciones a que tenga derecho en el IMSS...** Si el trabajador académico tiene 15 (quince) años de servicio, podrá optar también por una pensión equivalente al 75% (setenta y cinco por ciento) de su salario integrado, porcentaje que podrá ser mayor, en proporción a los años de servicio que tenga en el

momento de la incapacidad permanente, de acuerdo a la siguiente tabla:..." con cuya tabla se puede alcanzar hasta un 97% del salario integrado y no "regulador", si se tiene entre 23 y 24 años de antigüedad, según el texto vigente. La mutilación de la Cláusula es triple: a) se suprimen los 7 (siete) meses de salario y los 40 (cuarenta) días de salario integrado por cada año de servicios; b) se suprime el texto en negritas arriba citado; y c) se suprime el último párrafo de la Cláusula 35 que establece que en el caso del inciso e) de la Cláusula 34, incapacidad física y/o mental total o permanente, el 100% del salario se otorgará "independientemente de su antigüedad en el servicio" (del trabajador). Cabe hacer notar que si bien nuestro CCT no utiliza el término "invalidez" (proveniente de la Ley del Seguro Social) del numeral 8, sino el de "incapacidad" del numeral 9, para el caso significan lo mismo: alguien que por razones físicas y/o mentales carece de fuerzas o condiciones para desempeñarse en el trabajo. Empero, la propuesta utiliza el término invalidez que, aun cuando fuere más correcto que el de incapacidad, la intención es confundir, para mutilar las citadas Cláusulas 34 y 35, distinguiendo entre causas ajenas al trabajo y por causas de trabajo, situaciones a las que ninguna de ellas se refiere. Por todo lo cual, igualmente DEBE RECHAZARSE.

10. Pensión por muerte por causas ajenas al trabajo. (Página 6). Es una propuesta nueva, pero extraña. El requisito es de "al menos cinco años de servicio", cuyo monto se determina mediante la multiplicación del salario regulador por la fórmula del factor 1. Además, en el plazo, que en la mayoría de las prestaciones dice "vitalicia" y "transferible a beneficiarios" hasta en un 60%, aquí sólo dice "vigencia de derechos". Bueno, no tan extraña, porque tanto ésta como la siguiente tienen el claro propósito de mutilar la cláusula 68 del CCT vigente, que no distingue el motivo de la defunción y la hace extensiva a jubilados y pensionados, además de que en su último párrafo establece la ayuda para funeral de 60 (sesenta) días del salario integrado del trabajador académico, en caso de fallecimiento de su cónyuge o hijos. En consecuencia, DEBE RECHAZARSE.

11.-Pensión por muerte por causas de trabajo. (Pág. 6). Se presenta como nueva, sin importar la antigüedad, en un monto que sumado a la pensión del IMSS, dé 100% del sueldo integrado y con "vigencia de derechos". Aquí resulta pertinente reproducir el comentario de la precedente prestación y agregar solamente que, pese a la frase de "sueldo integrado", en realidad se ofrece el 100% del "salario regulador", en caso de aceptarse ese concepto analizado en el numeral 1. Por lo tanto también DEBE RECHAZARSE.

Aparece una nota que dice que "...la Universidad continuará realizando las cuotas y aportaciones del IMSS, tanto del personal activo como de jubilados y pensionados, hasta el momento en que reciban la pensión por parte del Instituto de tal forma que pueda aplicar la complementariedad descrita en el presente documento". ¿Por qué tanta "generosidad"? Pues para luego quitarnos lo que por Ley nos otorga el IMSS, con el instrumento de la "complementariedad".

Tercera. Finalmente, dadas las aclaraciones de los Coordinadores de las Comisiones citadas en la Observación Primera, Apartado II en los tres incisos, es decir, sus aseveraciones en el sentido de que, "respecto a los pagos únicos...no se propone ningún (sic) cambio" (página 6), pero que el documento se elaboró "con fines de difusión de la prepueta entre la comunidad universitaria en general y tiene como base un estudio más amplio... (que) elaboraron en conjunto con la empresa Valuaciones Actuariales del Norte, S.A. de C.V...", conviene a los intereses de todos los trabajadores universitarios que hagamos un análisis de esos pagos únicos, citados por el actuario Francisco

Miguel Aguirre Farías, propietario, socio o lo que sea de esa empresa, expresados en la propuesta adjuntada a su comunicado de fecha 10 de julio del año en curso, dirigido a las Comisiones Especiales de Reforma Universitaria del H. Consejo Universitario.

Pagos Únicos

1. Indemnización por invalidez. (Página 45 del estudio actuarial del actuario Miguel Aguirre Farías, que los Coordinadores o Comisionados llaman "un estudio más amplio"). Se dice sin cambio. Corresponde a la Cláusula 35 de Contrato Colectivo de Trabajo vigente, pero incompleta, mutilada. No obstante la denominación, en realidad se trata de la incapacidad o incapacidades a que se refiere dicha Cláusula. En efecto, el cambio de denominación sólo busca ocultar la mutilación de la tabla que establece la Cláusula sobre la posibilidad de, en el supuesto de la incapacidad, pensionarse con un 75% del **último salario integrado**, si tiene entre 15 y 16 años de antigüedad; con el 80% si tiene entre 17 y 18 años; con el 85% si tiene entre 19 y 20 años; con el 90% si tiene entre 21 y 22 años; y con el 97% si tiene entre 23 y 24 años. También se mutila dicha Cláusula en su último párrafo, el cual establece la posibilidad de pensionarse con el 100% de salario, independientemente de la antigüedad, cuando se trate del inciso e) de la Cláusula 34, consistente en la *"incapacidad física y/o mental total o permanente del trabajador"*. Se viola igualmente el artículo 75 del Estatuto Universitario, al suprimirse la opción de pensión de retiro en él contenida. por lo que ni siquiera debiera incluirse en este apartado. Por lo tanto, aunque los Coordinadores digan no se propone cambio alguno, de presentarse en la próxima revisión contractual, DEBE RECHAZARSE.

2. Indemnización por despido. (Página 45 de la propuesta actuarial). Se dice sin cambio. En la denominación se omite decir que se trata de despido injustificado, en el requisito sí se señala que así debe serlo. Sin embargo, se mutila la Cláusula 37 del CCT vigente, dejando solamente una parte de sus beneficios para el trabajador académico, como lo son los siete meses de **salario integrado** y los 35 días por cada año de servicio, pero suprimiendo el incremento en un 20% de los salarios vencidos y prestaciones, cuando se opta por la reinstalación; suprimiéndose también la parte final de dicha Cláusula que dice: *"A igual indemnización tendrá derecho el trabajador que rescinda justificadamente su relación de trabajo con la Universidad por causas imputables a ésta"*. Cabe advertir que el texto de esta Cláusula se refiere al salario integrado, lo que explica que se preserve la Cláusula 38 (página 47) que establece la prima de antigüedad de 32 días de **salario mínimo** vigente, cuando se trate de rescisión justificada. En consecuencia, DEBERA RECHAZARSE.

3. Prima de antigüedad por renuncia. (Páginas 45 y 46). Corresponde a la Cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente y aun cuando dice "sin cambio", no aparece el último párrafo que dice: *"La Universidad también pagará la parte proporcional de los periodos laborados a partir del quinto año de servicios, incluyendo los lapsos menores de un año"*. Por lo tanto, DEBERA RECHAZARSE.

4. Prima de antigüedad por defunción. (Página 46). Se dice sin cambio, pero se refiere a la Cláusula 39 del CCT vigente, que otorga el beneficio de 45 días de salario por cada año de servicio, a la cual se le suprime la parte final que dice: *"...independientemente de las demás prestaciones a las que tenga derecho"*. Por lo tanto, DEBERA RECHAZARSE.

5. Pago de marcha. (Página 46). Corresponde a la Cláusula 68 del CCT vigente. Aunque el Proyecto respeta el monto, no sabemos si, de darse la Reforma, se respete la redacción, la

cual incluye a los jubilados. Sin embargo, la separación que se hace entre muerte por causas ajenas al trabajo y muerte por causas de trabajo (ver numerales 10 y 11 del apartado anterior), mutila dicha Cláusula, excluyendo a los jubilados y pensionados de sus beneficios, como lo son los 60 días de salario integral de apoyo para funeral de cónyuge e hijos. Se debe tener mucho cuidado, porque parece ser que la intención es aplicar las Cláusulas 2 y 131 del CCT vigente, que, no obstante establecer el carácter dinámico de la jubilación, ambas señalan que los derechos de los pensionados y jubilados son "en lo que les sea aplicable". Y este puede ser el motivo de aquella innecesaria separación. En consecuencia, SE DEBE CUIDAR DURANTE LA PROXIMA REVISION CONTRACTUAL Y EXIGIR EL RESPETO TOTAL AL TEXTO VIGENTE DE LA CLAUSULA 68 EN COMENTO.

6. Indemnización por despido justificado. (Página 47). Requisito: ser despedido justificadamente. Monto: 32 días de salario mínimo (se suprime "vigente") por cada año laborado. Corresponde a la Cláusula 38 y se dice sin cambio, pero en el texto vigente se le llama "prima de antigüedad" y no "indemnización". Para mayor comprensión, ver el numeral 2 del presente apartado.

7. Indemnización por pensión. (Página 47). Se dice sin cambio, pero de lo que se trata es de mutilar la Cláusula 134 del CCT vigente en lo referente a "independientemente de cualquiera otra prestación". DEBE RECHAZARSE.

8. Seguro de vida. (Página 47). Se dice sin cambio, pero omite decir si le es aplicable a los jubilados. Si se está cubriendo, habría que acogerse a lo establecido en las Cláusulas 2, 10 y 131 del CCT vigente, incluidos los usos y costumbres. DEBE TENERSE MUCHO CUIDADO EN LA PROXIMA REVISION CONTRACTUAL.

9. Prima de antigüedad de la Ley Federal del Trabajo. (Página 48). Dice sin cambio. Pero ¿qué objeto tiene citar una prestación ya establecida en la Ley?, pues violar los artículos 162, 485 y 486 de dicha LFT, que establecen mayores beneficios que los que pretende el Proyecto en cuestión. NO TIENE POR QUÉ ESTAR EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PORQUE YA ESTA CONTEMPLADA EN LA FEDERAL DEL TRABAJO.

10. Bono de permanencia. (Páginas 48, 49 y 50). Esto parece el Convenio 4 pero modificado, por lo que respecta a los profesores de Asignatura. Plantear permanencia más allá del tiempo para la jubilación, va en detrimento de las nuevas generaciones, a las que de alguna manera se les niegan oportunidades de empleo.

Cuarta.-Generación Actual con Derechos Adquiridos y Pensionados Actuales.

"A esta generación sólo le aplicarán los cambios que sean benéficos para el trabajador o sus beneficiarios". (Página 50). ¿Será? Por lo pronto habrá que recordar que, en los comprobantes de pago a los jubilados no aparece el concepto de salario tabular (sueldo base, fondo de ahorro y vida cara) a que se refiere el numeral 34 de la Cláusula 6 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, lo que impide a jubilados y pensionados calcular si efectivamente si se les están pagando los aumentos acumulables a que tienen derecho, según lo dispuesto en los artículos 28 y 29 de la Ley Orgánica de la Universidad y las Cláusulas 2, 131 y 136 de dicho Contrato. Un aspecto preocupante a considerar es el hecho de que, en los comprobantes de pago fue suprimida la mención de las prestaciones, dejando solamente primero "sueldo por jubilación" y después "pensión por jubilación", cuyo

evidente propósito es destruir el carácter dinámico de la pensión por jubilación. Si consideramos que actualmente el índice inflacionario es cercano al 7%, a este sector se le condena al congelamiento de su percepción por jubilación. Presunción que se fortalece por el hecho de que una de las pretensiones del Proyecto que se cuestiona, es la de suprimir de la Ley Orgánica y el CCT los incrementos acumulables a los activos, situación que ya ha sido parcialmente burlada con el sistema de estímulos a la productividad, olvidándose que las generaciones actuales de jubilados, en las preparatorias principalmente pero también en algunas Escuelas o Facultades de nivel licenciatura (V.gr. Medicina, Derecho y Contaduría), durante décadas atendieron grupos de ochenta alumnos, por lo que en cierta forma subsidiaron con su trabajo a la educación media superior y superior universitarias. Además en ninguna parte del documento aparece el contenido de la Cláusula 75 de éste, referido a la Aportación de Depósito. DEBE CUIDARSE EN LA PROXIMA REVISION CONTRACTUAL.

Terrorismo actuarial

En el documento base de la propuesta de los Coordinadores de las Comisiones Especiales, es decir, el estudio actuarial del actuario francisco Miguel Aguirre Farías, se dice que se busca dar viabilidad al sistema y asegurar la futura pensión de los trabajadores; que con el proyecto se “reduciría la aportación requerida al 52.12% de la nómina de cotización de los trabajadores en activo” (con método de “prima media general”) Se refiere al déficit con cifras ininteligibles, al señalar que al 31 de diciembre de 2016 sería de \$ 25,299.94 millones (página 51). La cifra da sólo para miles, lo que sería poco, y si estuviera mal escrita y le faltaran cifras, serían muchos millones, aunque menos de la disparatada de \$ 37,138,990,815.88 millones que cita en su Resumen Diagnóstico. Al referirse a la “aportación recomendable”, señala lo que llama “primas óptimas de liquidez” de 68.00% de 2017 a 2052 y de 34.35% del 2053 en adelante (página 53). Cita un “déficit actuarial” (¿?) del 70.91% (página 54). Para ampliar todo esto remite a cuadros y gráficas ininteligibles. En el cuadro 3a (página 55) se hace un comparativo entre el gasto total de pensiones entre el sistema de pensiones vigente y el proyecto. Según ese cuadro comparativo entre el sistema vigente y el proyecto, en 2017 el gasto por pensiones en nuestra Universidad es de \$926,693,440.05 y en el proyecto de \$ 938,014,399.77 (sic), lo que hace una diferencia de \$ 11,320,249.72. De acuerdo con ese mismo cuadro y en ese mismo orden, en 2027 las cifras serían, respectivamente, de \$1,277,417,446.44 y 1,231,286,544.79, lo que hace una diferencia de \$ 46,130,921.65 (página 55). Son datos contradictorios y confusos. Lo que sí resulta claro es la intencionalidad del chantaje, al promover una especie de terrorismo actuarial, con miras a liberar al Estado mexicano de su obligación constitucional y legal de garantizar las pensiones, privatizándolas. Ello se corrobora cuando se señala que, “a valor presente actuarial”, al patrón le disminuiría el costo (del pago de pensiones y jubilaciones) en un 46.25% (página 56).

Se repite lo de la supuesta viabilidad del sistema y el aseguramiento futuro de las pensiones, así como la “conservación de la fuente de trabajo” (más terrorismo fiscal). Señala cuál sería la disminución de costos para la Institución, citando cifras ridículas e increíbles: \$30,689.88 por modificación en las prestaciones y \$9,022.86 por contribuciones de trabajadores, lo que, dice da una “Disminución total de costo para la Institución” de \$39,712.75. Parece que al actuario Aguirre no se le da la aritmética. Finaliza el estudio actuarial sugiriendo que, “Para materializar este proyecto, se deberán realizar cambios legales que podrían implicar modificaciones en Leyes,

Reglamentos y Contratos Colectivos de Trabajo vigentes". Como para el mencionado actuario no existe la lucha de clases, "conciliadoramente", pero al estilo fascista, sugiere que trabajadores y autoridades nos aliemos para lograr de manera conjunta la reforma, obviamente para beneficiar el capital y precarizar el trabajo (página 58).

MORELIA, MICHOACAN, A 25 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

**MOVIMIENTO EN DEFENSA DE LA JUBILACION, EL ESTADO DE DERECHO Y LA
AUTONOMIA UNIVERSITARIA**

Reglamentos y Contratos Colectivos de Trabajo vigentes". Como para el mencionado actuario no existe la lucha de clases, "conciliadoramente", pero al estilo fascista, sugiere que trabajadores y autoridades nos aliemos para lograr de manera conjunta la reforma, obviamente para beneficiar el capital y precarizar el trabajo (página 58).

MORELIA, MICHOACÁN, A 25 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

**MOVIMIENTO EN DEFENSA DE LA JUBILACION, EL ESTADO DE DERECHO Y LA
AUTONOMIA UNIVERSITARIA**