

PROPUESTA DE LA ASPAAUG EN MATERIA DE JUBILACIONES UNIVERSITARIAS

INTRODUCCIÓN

El presente documento ha sido elaborado con la participación de los compañeros académicos afiliados a nuestra Asociación Sindical, así como los integrantes del Comité Ejecutivo 2015-2019, y logra amalgamar las diferentes ideas y propuestas de la comunidad académica, que ponemos a consideración de toda la base de los afiliados, documento con el cual acudiremos a las negociaciones en materia de pensiones con la Universidad de Guanajuato.

La negociación es un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los trabajadores y los empleadores. En el mundo del empleo, la negociación colectiva brinda un medio consensuado para **defender los intereses de los trabajadores, equilibrándolos con los del empleador**. En ese marco, la parte trabajadora busca mejorar sus condiciones de vida y su superación como trabajadores universitarios.

La ASPAAUG establece que, como base para la negociación, se debe mantener la observancia de los siguientes postulados, pues en caso contrario se transgredirían derechos fundamentales que debemos defender, pues los reconocemos tanto en el derecho positivo como en los instrumentos internacionales que nuestro país ha suscrito, con lo que se ha adherido a ellos en el transcurso del tiempo:

- El Contrato Colectivo de Trabajo Vigente se debe honrar y respetar a cabalidad, ya que contiene los derechos logrados para por los trabajadores universitarios a través del tiempo, tanto en lo general como en lo particular en materia de pensiones.
- Trabajaremos para que las nuevas generaciones de trabajadores universitarios puedan recibir los mismos beneficios que nos heredaron nuestros predecesores. La propuesta de Fondo debe incluir que los nuevos trabajadores universitarios no vean disminuidos sus beneficios sociales, en pleno respeto a ellos y sobre el principio de la solidaridad intergeneracional entre los futuros nuevos trabajadores y los futuros nuevos jubilados. Consideramos esto uno de los principios fundamentales de la solidaridad sindical.
- Si se suscitara conflicto derivado de la falta de recursos para el pago de la jubilación universitaria, es decir, de la parte complementaria que otorga la Universidad de Guanajuato al trabajador jubilado, en esta negociación el tema a solventar sería única y exclusivamente el correspondiente a dicho complemento. **Lo que concierne a la pensión que el trabajador universitario genera en el Instituto de Seguridad Social para el Estado de Guanajuato, como es de todos conocido, se encuentra debidamente sustentado y no es materia de discusión ni negociación.**
- No se debe perder de vista en estas negociaciones que a los trabajadores académicos actualmente ya se les aplican descuentos fijos, en promedio del 42% a su salario base (20% promedio por ISPT;

ASOCIACIÓN SINDICAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

16.2% ISSEG; 5% promedio en deducibles y cuota fija a Red Médica; 0.5% de Cuota Sindical ASPAAUG; 0.5% Fondo de Resistencia ASPAAUG), y del 20% promedio a prestaciones por ISPT. Por ello los acuerdos de la presente negociación deberán cuidar que no afecten gravemente la economía de los trabajadores universitarios.

- La Ley Federal del Trabajo contempla que las relaciones laborales de los trabajadores académicos universitarios se encuentran claramente diferenciadas de las aplicables a los trabajadores administrativos universitarios. Para los académicos, la Ley aplica el Artículo 353, Fracciones “J” a la “U” en lo que respecta a sus actividades, perfiles, procesos de admisión, permanencia y recategorización, por lo que los acuerdos de las presentes negociaciones deberán reflejar estas diferencias legales y laborales.
- No debemos olvidar que los derechos laborales son parte de los derechos humanos fundamentales. El trabajo es un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia (Artículo 3o. de la LFT).

PROPUESTAS DE LA ASPAAUG

CLÁUSULA 1

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
La Universidad de Guanajuato es la garante única de las jubilaciones universitarias.	Creación del Fondo Auxiliar de Jubilaciones de responsabilidad compartida .

➤ **PROPUESTA ASPAAUG:**

En el Capítulo III, Cláusula IX, Artículo 29 del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, especifica las condiciones y responsabilidades sobre la pensión por seguro de retiro y vejez de los trabajadores universitarios.

El Fondo Auxiliar de Jubilaciones será un instrumento que coadyuve a la Universidad de Guanajuato de a cumplir con su obligación de solventar el pago de las jubilaciones respetando el esquema actual. La creación de este Fondo no releva el compromiso de la Universidad de Guanajuato de cubrir las Pensiones y Jubilaciones, incluyendo lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente. Asimismo, la Universidad de Guanajuato tendrá la obligación de respaldar el Fondo, cuando por cualquier circunstancia este llegase a ser insuficiente.

CLÁUSULA 2

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
La Universidad de Guanajuato se obliga a cubrir la diferencia entre la cantidad que, por seguro de retiro, fije el ISSEG y el salario más prestaciones.	Disminuir la Pensión integral al 93.5% con base a un salario regulador, entendiéndose éste como el promedio salarial de los últimos 5 años para las actuales generaciones, y de 10 años para las nuevas generaciones.

➤ **PROPUESTA DE LA ASPAUG:**

Los trabajadores académicos activos y futuros, al pensionarse por seguro de retiro o vejez, lo harán sobre la base del 100% de su salario más prestaciones promedio de los últimos 3 años, o con la categoría más alta de los últimos 3 años, siempre y cuando dicha categoría haya sido obtenida por evaluación del comité o comisión correspondiente.

Se establecen los siguientes límites para la obtención de la jubilación complementaria, a saber:

a) Para los trabajadores administrativos de confianza de nuevo ingreso se establece el tope a 10 salarios mínimos en el complemento de su jubilación

b) Para los trabajadores administrativos de base o de confianza se establece el salario regulador promedio de los últimos 5 años para activos y de 10 años para nuevas generaciones, de las categorías que haya ocupado.

c) Tanto los trabajadores administrativos de confianza que ya adquirieron el derecho, como los actuales, tendrán como límite de jubilación un ingreso máximo equivalente al complemento otorgado a la categoría de Profesor de Tiempo Completo Titular "C"; para las nuevas generaciones se aplicará lo estipulado en el inciso a.

La diferenciación en el salario regulador se fundamenta en que, tanto los trabajadores administrativos como los de confianza, obtienen sus nombramientos por designación de un superior. Para los trabajadores académicos se establece una larga carrera en la docencia y su profesionalización docente para la obtención de su categoría, y son evaluados por sus pares para acreditar la idoneidad para las actividades académicas que realizan. Se trata entonces de hacer justicia diferenciando los salarios reguladores para la jubilación, respetando el derecho a mantener los beneficios de los nombramientos académicos obtenidos por evaluación del comité correspondiente.

Lo anterior tiene como fundamento el Estatuto del Personal Académico de la Universidad de Guanajuato, en el Libro Primero, Profesores, Sección Segunda, Ingreso, Permanencia, Promoción y Estímulos, Título Primero Ingreso y Permanencia, el Capítulo II, Permanencia, del Artículo 24 al 27.

CLÁUSULA 3

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
El trabajador aporta al ISSEG el 16.2% de su salario base, para su pensión.	Una aportación del 6.5% del salario integrado para cubrir la parte complementaria de la jubilación por seguro de retiro o vejez. Progresivo a 13 años para activos, y de inmediato a nuevas generaciones.

➤ **PROPUESTA DE LA ASPAAUG**

Los trabajadores universitarios aceptarán dar una aportación correspondiente hasta un máximo de un 8% de sus ingresos ordinarios por prestaciones, prima de antigüedad y gratificaciones (sin considerar prima vacacional ni aguinaldo), desde la firma del presente acuerdo, tanto para activos como para nuevas generaciones, a fin de que se destine a la creación del Fondo Auxiliar de Jubilaciones. Dicho Fondo deberá capitalizarse por 10 años; transcurridos éstos, un porcentaje de los intereses o dividendos anuales que los recursos del Fondo generen, se destinarán para el apoyo al pago del complemento de jubilaciones, según lo determine el Comité Técnico del mismo.

CLÁUSULA 4

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
La Universidad de Guanajuato aporta actualmente al ISSEG 15.47% del salario base, más los recursos necesarios para el complemento de la pensión.	La Universidad de Guanajuato aportará un 13.5% del salario integrado para el Fondo Auxiliar de Jubilaciones.

➤ **PROPUESTA DE LA ASPAAUG**

La Universidad de Guanajuato aportará el 13.5% del salario integrado para el Fondo Auxiliar de Jubilaciones, más cuanto sea necesario para cubrir sus obligaciones en materia de jubilaciones, de acuerdo a la ley.

CLÁUSULA 5

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
Las pensiones de los jubilados se incrementan al mismo tiempo, y en la misma manera, que los aumentos contractuales logrados por el personal activo.	Las pensiones de los jubilados se incrementarán con base en los indicadores del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

➤ **PROPUESTA DE LA ASPAAUG**

Las pensiones de los jubilados se incrementan, al mismo tiempo y en la misma manera, que los aumentos contractuales logrados por el personal activo.

De conformidad con la Cláusula IX, fracción 29 del Contrato Colectivo, párrafo 5º, se mantienen los beneficios para los trabajadores jubilados y quienes en un futuro gocen de ese derecho.

CLÁUSULA 6

SITUACIÓN ACTUAL	PROPUESTA DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
El ISSEG y la Universidad de Guanajuato respetan los derechos adquiridos en materia de pensiones y jubilaciones: el trabajador goza de su pensión/jubilación de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente al momento de su contratación.	A los trabajadores activos que no cuenten con 28 o 30 años de antigüedad les serán aplicadas todas las medidas propuestas en su planteamiento inicial.

➤ **PROPUESTA DE LA ASPAAUG**

La Universidad de Guanajuato, como lo viene haciendo, respetará el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente al momento de la contratación del trabajador.

PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS

Las siguientes cláusulas se refieren a acuerdos adicionales complementarios a los de la propuesta de la Universidad de Guanajuato, y se consideran indispensables para asegurar el cumplimiento de los objetivos del convenio.

CLÁUSULA 7

Como un compromiso formal de la Universidad de Guanajuato, se establece que en un tiempo pactado con la ASPAAUG, se reduzca el gasto administrativo, principalmente por concepto de la contratación de personal administrativo y de confianza con gratificación.

Lo anterior ha de representar un esfuerzo manifiesto de la Universidad de Guanajuato para llevar a cabo una reorganización administrativa y financiera que elimine gastos excesivos que no tengan relación con el cumplimiento de la razón de ser de la Universidad de Guanajuato. Ello se debe a que, en los últimos años, se ha incrementado desproporcionadamente la nómina de personal administrativo y de confianza.

Con esta acción se corregirá la distribución y uso de los recursos con que cuenta la Universidad de Guanajuato, destinándolos al Fondo Auxiliar de Jubilaciones.

CLÁUSULA 8

La Universidad de Guanajuato se compromete a que las convocatorias para plazas académicas de profesores de carrera sean exclusivamente para el personal académico activo afiliado a la ASPAAUG y con un mínimo de 3 años de antigüedad; sólo de no encontrarse candidatos internos que cumplan con el perfil, se procederá a convocar de manera abierta.

Los Artículos 154 al 162 de la Ley Federal del Trabajo consagran el Derecho de Preferencia de los Trabajadores, el cual a la letra señala: “Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

CLÁUSULA 9

La Universidad de Guanajuato acepta que las nuevas necesidades académicas de tiempo parcial que tenga, serán sometidas a concurso entre los profesores de tiempo parcial ya activos, afiliados a la ASPAAUG y a la Red Médica.

Las necesidades académicas de tiempo parcial deben ser satisfechas a través de un concurso, supervisado por la ASPAAUG, con profesores de tiempo parcial activos, afiliados a la Asociación Sindical y a la Red Médica. Ello significa que los profesores de tiempo parcial puedan incrementar sus horas y aspirar a llegar a ser profesores de medio tiempo o tiempo completo. Los objetivos son aprovechar los conocimientos de profesores de tiempo parcial y darles oportunidad de superación laboral, además disminuir gastos en la Red Médica. Por lo anterior debe evitarse contratar nuevos profesores de tiempo parcial, que generan nuevos compromisos de servicio médico y provocan un mayor déficit en la Red Médica. Aprovechar de este modo el personal académico activo es reconocer el derecho de preferencia por antigüedad a más horas contratadas, siempre y cuando correspondan al perfil requerido.

CLÁUSULA 10

La Universidad de Guanajuato se compromete a no contratar personal externo ni jubilado para los puestos directivos.

Con base en el mismo derecho de preferencia, se debe reconocer y promover a quienes realizan una carrera en el ámbito universitario, que conozcan y tengan la experiencia suficiente para la toma de decisiones en virtud de su conocimiento del entorno inmediato y de la institución, es decir, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido. De otro modo resulta oneroso e injusto contratar agentes externos sin conocimiento ni experiencia dentro de la Universidad de Guanajuato.

CLÁUSULA 11

La Universidad de Guanajuato se compromete a realizar un estudio de factibilidad de la estructura multi-campus, y la adecuará a una dimensión eficiente y sustentable, ya que a partir de su implementación se incrementó desproporcionadamente el gasto administrativo en personal de confianza, en perjuicio de las actividades sustantivas de la Universidad de Guanajuato.

Es un hecho que la estructura administrativa multi-campus, en que se ha dividido la Universidad de Guanajuato (rector general, rectores de los campus de Guanajuato, León, Irapuato-Salamanca, Celaya-Salvatierra) no ha dado los resultados deseados, porque han generado duplicación de funciones, aumento de la burocracia administrativa, y ello ha redundado en detrimento de las actividades académicas, amén del costo financiero para la Universidad de Guanajuato.

CLÁUSULA 12

Se establecerá en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente y en la normatividad correspondiente de la Universidad de Guanajuato, la creación del Fondo Auxiliar de Jubilaciones y el comité técnico del mismo, y éste se mantendrá en tanto se cumplan los acuerdos aquí establecidos.

Es necesario incluir en el Contrato Colectivo de Trabajo Vigente, que el Fondo Auxiliar para el pago de jubilaciones **es de los trabajadores**. Esto es, aunque la aportación es tripartita (trabajadores, Universidad de Guanajuato y gobierno), los beneficiarios únicos son los trabajadores y que dicho fondo subsistirá en tanto que se cumpla con los requisitos pactados puesto que, como su nombre lo indica, se trata de un fondo auxiliar en apoyo de la Universidad de Guanajuato, que es la única obligada a pagar la prestación contractual de jubilación, y la correcta administración de sus recursos dará solvencia a dicha obligación.

CLÁUSULA 13

El Comité Técnico del fondo, de considerarlo viable, destinará un porcentaje de los rendimientos reales que el fondo genere para el apoyo financiero de la Red Médica Universitaria.

Es de conocimiento público que la Red Médica se encuentra en situación financiera difícil, por lo que, mediante estos acuerdos, se posibilitaría destinar a ésta los recursos necesarios para su adecuado desempeño. La propuesta de la Universidad de Guanajuato contempla un porcentaje de los recursos del Fondo para ser destinados para este fin.

CLÁUSULA 14

La Universidad de Guanajuato y la ASPAAUG acuerdan que, a partir de la firma de este documento, se designará un visor sindical, que acudirá a las reuniones ordinarias y extraordinarias de los comités y comisiones de evaluación correspondientes, para dar fe del cumplimiento de los requisitos administrativos de las evaluaciones académicas, con el fin de dar seguimiento a las cláusulas relacionadas con ello en los presentes acuerdos.

CLÁUSULA 15

El Comité técnico del fondo podrá destinar un porcentaje, previo análisis, de los recursos del mismo, para apoyar programas que generen ingresos que lo fortalezcan.

Paralelamente con el Fondo Auxiliar de Jubilaciones, debe instrumentarse un programa de negocios sindicales con inversiones seguras y viables, tales como una concesión para un estacionamiento público, el manejo de una franquicia, venta de estudios, consultoría y servicios, etcétera.

CLÁUSULA 16

Recuperar colectiva y solidariamente los recursos del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), pertenecientes a los trabajadores universitarios, para que sean parte del capital semilla del fondo.

La experiencia nos muestra que, en la mayoría de los casos, para el trabajador en lo individual resulta casi imposible recuperar sus fondos del SAR. Muchos profesores llevan varios años de gestión sin tener éxito, debido a excesivos trámites burocráticos ante el ISSSTE, a pesar de que disponer de sus fondos es un claro derecho de los trabajadores jubilados universitarios. Por ello, con la recuperación solidaria de estos recursos económicos, se podría fortalecer el Fondo Auxiliar de Jubilaciones.

CLÁUSULA 17

La ASPAAUG y la Universidad de Guanajuato harán campaña permanente de sensibilización para que los jubilados, actuales y futuros, aporten de manera voluntaria al fondo auxiliar de jubilaciones.

CLÁUSULA 18

Los trabajadores aceptarán que se apliquen todas y cada una de las cláusulas de los presentes acuerdos, una vez que se hayan convenido las estrategias de ahorros y ajustes administrativos por parte de la Universidad de Guanajuato.

No obstante que el pago de la jubilación es una obligación de la Universidad de Guanajuato, en solidaridad con la misma, los trabajadores aceptarían hacer la aportación, siempre y cuando se realicen los ajustes

ASOCIACIÓN SINDICAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

administrativos pactados, tales como reducir en cierto tiempo la plantilla del personal de confianza, no contratar más profesores de tiempo parcial de nuevo ingreso, y realizar en primera instancia las convocatorias internas para plazas de profesores de tiempo completo.

CLÁUSULA 19.

La Universidad de Guanajuato acuerda reducir el requisito que la Ley del ISSEG establece, de 15 a 5 años, para la obtención de la pensión por fallecimiento por causas ajenas al trabajo y cubrir el pago correspondiente.