



**XXIX** Congreso Sindical Ordinario

**STAUACH**

22, 23 y 24 de Octubre 2010  
Oaxtepec, Morelos

## Contenido

1. MARCO DE REFERENCIA.....	5
1.1 Resultados de Comisiones anteriores.....	5
1.2 Acuerdos en congresos y revisiones salariales y contractuales.....	7
a) Acuerdo UACH-STAUACH del 15 de febrero de 2010:.....	7
b) XXVIII Congreso sindical ordinario STAUACH, octubre de 2009.....	7
c) Acuerdo UACH-STAUACH del 14 de marzo del 2009:.....	8
d) Plan de Desarrollo Institucional 2009-2025:.....	8
e) VI Congreso Sindical Extraordinario STAUACH JUBILACIÓN-2008.....	8
2. CONCEPTO DE JUBILACIÓN DIGNA.....	8
3. PANORAMA Y PERSPECTIVAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS MEXICANAS.....	9
4. SITUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UACH.....	11
5. PROPUESTA DE JUBILACIÓN DIGNA.....	12
5.1 Bono de Retiro digno.....	12
a) Compensación especial complementaria.....	12
b) Fondo Mutualista de Retiro.....	13
5.2 Seguros.....	14
a) Seguro de Retiro.....	14
b) Seguro de Gastos médicos mayores.....	15
c) Seguro de automóvil.....	15
5.3. Centro Cultural y Recreativo de los académicos y pensionados del STAUACH.....	15
5.4. Otros.....	15
6. CAMBIO ORDENADO DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	15

## PROYECTO DE JUBILACIÓN DIGNA Y DE CAMBIO ORDENADO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

La presente propuesta trata de rescatar el espíritu que ha existido desde 1980, en cuanto a buscar un mecanismo que contribuya a favorecer una jubilación decorosa del personal académico, a través de diversos instrumentos como el de una compensación especial, una mutualidad de jubilación, entre otras opciones.

### 1. MARCO DE REFERENCIA

En este Proyecto se rescatan los trabajos que se han hecho en el pasado en torno a la temática, remarcando que es un tema añejo, abordado por diversas comisiones y tratado en congresos sindicales y en revisiones salariales y contractuales con las autoridades, como a continuación se estipula.

#### 1.1 Resultados de Comisiones anteriores

En el año 1980 un grupo de profesores solicitaron a la Administración Central de la UACH gestionar más recursos económicos, a fin de garantizar mejores condiciones de jubilación al personal académico; sin embargo, no se obtuvo ninguna respuesta y no fue sino hasta años después cuando los académicos integrados en el STAUACH retomaron el asunto y se siguió insistiendo en el tema, para lo cual se planteó trabajar en dos sentidos, integrar en la mesa de negociaciones del contrato colectivo de trabajo, la aportación por parte de la institución de una cantidad fija anual para la creación de un fondo de jubilación complementaria; y, conformación de una Comisión que se ocupara en la elaboración de un plan de jubilación que complemente las prestaciones que otorgan la UACH y el Estado.

En tal idea, no fue, sino hasta el Congreso Sindical Extraordinario de 1995, cuando se conforma una Comisión de Jubilación Complementaria que poco pudo avanzar. Y hasta el bienio 1998-1999 dicha Comisión ya con otros integrantes, trabajó en la elaboración de un "Documento Rector", donde se consideró necesaria la contratación de una empresa especializada que realizara un estudio actuarial, para generar información que permitiera tomar decisiones más realistas y adecuadas para conformar un Fondo de jubilación complementaria. El capital estaría formado con aportaciones de la Universidad y de los trabajadores académicos sindicalizados.

En el XX Congreso Sindical Ordinario del 2001, la Comisión de Jubilación Complementaria fue ratificada y ampliada, estableciéndose como objetivo principal: buscar opciones viables y posibles para lograr un complemento a las prestaciones propias de la jubilación, que permitan a los trabajadores académicos sindicalizados de la UACH, contar con un recurso extra en el momento de la jubilación.

Como una tarea inmediata se trabajó en incorporar de una manera formal la participación de la administración de la Universidad, toda vez que hasta entonces la relación había sido esporádica e informal, para lo cual se impulsó la formación de una

Comisión mixta UACH-STAUACH. En el marco de los trabajos de la Comisión Mixta, se acordó la elaboración del estudio actuarial antes mencionado. Fue entonces cuando se consideró la aportación de apoyo mensual hasta el deceso del jubilado. Asimismo, se solicitó y acordó que la Universidad gestionaría oficialmente la contratación y el pago del trabajo correspondiente por parte del Despacho actuarial.

En octubre del 2002, el despacho inició el "Estudio actuarial para el diseño y administración de un plan de operación del Fondo de jubilación complementaria para los trabajadores académicos de la UACH", para el cual recibió de la UACH, la información necesaria sobre el personal académico (plantilla, edad, antigüedad, sueldo, prestaciones, entre otras).

Una vez que se presentó el estudio actuarial, en el cual se plantearon varios escenarios, se efectuaron de manera intensa tanto a nivel de la Comisión sindical como de la Comisión mixta, numerosas reuniones de trabajo que incluyeron consultas con instancias de la propia Universidad, relacionadas con el asunto, así como con el propio Despacho actuarial a fin de concretar la propuesta que se considerara más realista, viable y adecuada.

La propuesta final elaborada, con la asesoría del Despacho actuarial, consistió en que cada académico tuviera una cuenta individual bancaria y lo que ahorrara sería lo que obtendría al momento de su jubilación, en un pago único o en pagos mensuales hasta su deceso. Se llevó a una consulta amplia entre todos los académicos sindicalizados, y el resultado fue negativo ya que no resultó ser una alternativa atractiva y no fue aceptada.

Hoy en día la preocupación sobre el tema se ha incrementado, pues las condiciones y perspectivas son poco alentadoras, debido a que las prestaciones sobre jubilación establecidas en los Artículos 48 al 90 de la Ley del Instituto de Servicios y Seguridad Social para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), han sido modificadas en perjuicio de los trabajadores en la nueva Ley; el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), establecido en los artículos 90bis A y 90bis B de la misma Ley, es sólo un magro apoyo y las prestaciones que se encuentran convenidas entre la UACH y el STAUACH, establecidas en las cláusulas 91 inciso 3º y 95 incisos I y II, no son del todo favorables ni garantizan un apoyo significativo para los académicos.

Hasta ahora, si bien el trabajo de la Comisión ha sido intermitente en la medida en que ha estado condicionado a los cambios de Comité ejecutivo, instancia en quien propiamente ha caído la coordinación de esta comisión, sí se han elaborado varias propuestas, entre las que podemos anotar como más relevantes las siguientes:

En el año 2000 se propuso integrar un fondo de jubilación para el personal académico que se jubilara. Esta propuesta consistió en la integración de un fondo de aportación tripartita (UACH, STAUACH y Académicos) considerando un monto de 10.00 pesos por académico por cada parte, en la cual las autoridades de la UACH manifestaron su acuerdo en participar, sin embargo, debido al cambio de autoridades en la Universidad el acuerdo ya no fue reconocido y no fue posible darle continuidad.

En el año 2001 en la revisión contractual se presentó y se argumentó la importancia del tema en el pliego petitorio del STAUACH, buscando la inclusión de una nueva cláusula de jubilación complementaria en el Contrato Colectivo de Trabajo; dicha demanda no fue satisfecha.

Tal vez una de las acciones más importantes, aunque no dio los resultados deseados, fue la propuesta derivada del estudio actuarial sobre la creación de cuentas individuales de ahorro, que implicó un trabajo intenso en reuniones, consulta con especialistas, gestión ante las autoridades, participación en la licitación y selección del Despacho actuarial adecuado y la consulta de la propuesta mencionada con la base de sindicalizados.

Otro logro que se puede mencionar, gracias a las gestiones del STAUACH, ante la UACH, es la formación de un Fondo de jubilación, el cual como resultado de dicha gestión y de la participación activa de los sindicalizados, hasta octubre de 2007 contaba con 2.5 millones de pesos, que puede ser la base para estructurar una o varias propuestas que posibiliten dar una respuesta positiva y concreta a la problemática de la jubilación complementaria.

Es importante mencionar que en varios Congresos sindicales se ha propuesto la utilización de dicho Fondo en actividades diferentes para lo que fue creado, entre otras como Caja de ahorros, sin embargo el acuerdo en dichos congresos, han sido el de etiquetar este recurso de uso exclusivamente para el Fondo de jubilación complementaria.

### **1.2 Acuerdos en congresos y revisiones salariales y contractuales**

Se estipulan los diferentes espacios donde se ha abordado y acordado el tema

#### **a) Acuerdo UACH-STAUACH del 15 de febrero de 2010:**

"Continuar el proceso de formulación por ambas partes, de un proyecto de jubilación digna y del cambio ordenado del personal académico. Los trabajos para dicho proyecto deberán concluir a más tardar el 15 de febrero de 2010.

Este proyecto contemplará el pago de una compensación especial a los trabajadores académicos que se jubilen. Para efecto de lo anterior, la UACH hará las gestiones a fin de contar con los recursos presupuestarios autorizados, para iniciar la constitución de un "Fondo para Jubilación Digna de los trabajadores Académicos de la UACH".

#### **b) XXVIII Congreso sindical ordinario STAUACH, octubre de 2009.**

Los resolutiveos de la Mesa 3, Política Laboral y Emplazamiento a Huelgan definieron lo siguiente:

"Solicitar a la Universidad una nueva aportación para el fondo de jubilación.

Que el fondo de jubilación sea incrementado mediante promociones en comités de base (de autos, equipo de cómputo, de aparatos eléctricos, etc).

Que se cree un proyecto para acceder al fondo de jubilación digna de la SAGARPA.

**c) Acuerdo UACH-STAUACH del 14 de marzo del 2009:**

"Formulación por ambas partes de un proyecto de jubilación digna y de cambio ordenado del personal académico, con la Comisión Bilateral que corresponda... Este proyecto contemplará el pago de una compensación especial e incluirá a los profesores que se jubilen o que se hayan jubilado a partir del 1 de enero de 2009. Para efecto de lo anterior, la UACH contará con el respaldo de la SAGARPA, para iniciar la constitución de un "Fondo para Jubilación Digna de los Trabajadores Académicos de la UACH".

**d) Plan de Desarrollo Institucional 2009-2025:**

"Así, tenemos que la universidad cuenta con 619 académicos (50% de su personal) con más de 20 años de experiencia, por lo cual resulta innegable que la institución ha creado condiciones para sostener y crear una cultura académica con arraigo.

Sin embargo, este hecho plantea para la universidad otros dos nuevos retos: el primero relativo a la renovación de prácticas académicas tradicionales y el segundo atañe a las estrategias en el corto plazo para la renovación física de los profesores que en pocos años se encontrarán en condiciones de jubilarse".

**e) VI Congreso Sindical Extraordinario STAUACH JUBILACIÓN-2008**

Este congreso definió, los resolutivos siguientes:

1. Creación del Centro de Investigación, de recreación, vacacional del personal académico y jubilados de la UACH.
2. Construcción de un gimnasio
3. Edificación de la Casa del jubilado
4. Contratos por honorarios para trabajos específicos, a los jubilados
5. Mutualidad (Fondo mutualista)
6. Promoción a la categoría inmediata superior para jubilación.
7. Promover la Asociación Fraternal de Académicos Jubilados de la UACH

## 2. CONCEPTO DE JUBILACIÓN DIGNA

Es el derecho que garantiza al académico conservar su *status* en los aspectos económico, de prestaciones sociales, recreación y de vinculación con la Universidad Autónoma Chapingo que le permita libertad, salud y preservación de su prestigio. Se concede al separarse de la institución después de cumplir los requisitos que marca la ley del ISSSTE.

## 3. PANORAMA Y PERSPECTIVAS DE LOS SISTEMAS DE PENSIONES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS MEXICANAS.

A falta de un término adecuado para designar a los profesores con 25 o 30 años de servicio, Porter 2006, nos denomina "académicos mayores". Considera que la carencia de proyectos estructurales explica la ausencia de políticas de contratación de personal, que agrava la situación de la planta académica con muchos años de antigüedad y sin posibilidades de jubilarse con dignidad.

El financiamiento de las grandes universidades públicas proviene del subsidio federal. Las universidades estatales se combina subsidio federal y local. Los sistemas pensionarios del país y sus prestaciones, por otro lado, son muy diversos.

En relación con las universidades públicas mexicanas por norma el ISSSTE y el IMSS o dependencias locales tienen la responsabilidad de las pensiones por jubilación, contando en algunos casos con planes complementarios.

Desde la perspectiva gubernamental, el factor más importante para reformar las pensiones es el financiero, no hay recursos para responder a las obligaciones contraídas, de lo que ha derivado que más de 25 instituciones de educación superior han realizado reformas a sus sistemas de pensiones (Ramírez L, 2007).

Las tendencias, según García Nieto 2007, son:

1. El salario regulador es el promedio de por lo menos los últimos cinco años percibidos.
2. Se elimina la doble pensión prevaleciendo la pensión universitaria
3. En los casos que se pacta que el pensionado efectúe aportaciones, se establece el mismo porcentaje que los activos.
4. La edad de jubilación es de 65 años con un mínimo de 30 de servicio para acceder a la pensión por vejez.
5. El incremento a las pensiones tiende a ser el INPC.
6. Las aportaciones de las universidades tienden a ser mayores al 10% de la nómina de los trabajadores
7. Otorgamiento del bono de permanencia a los que por la incorporación de la edad o voluntad propia difieran el derecho a la pensión.

La ANUIES ha clasificado a las IES en cuatro grupos, en función de sus sistemas de pensiones:

1. Las universidades que se encuentran afiliadas al IMSS, al ISSSTE o algún sistema Estatal de Seguridad Social.

2. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones formal, complementario a los sistemas de pensiones de las instituciones de seguridad social.
3. Universidades que cuentan con un sistema de pensiones propio con responsabilidad total.
4. Universidades con doble aseguramiento, las cuales tienen pactado un sistema de pensiones propio y además se pensionan a través de alguna institución de seguridad social (García Nieto, 2007).

Son varias las consecuencias de la ausencia de regímenes de jubilación atractivos. Por una parte, los académicos enfrentan al final de su carrera el dilema de tener que escoger entre continuar trabajando cuando sus condiciones de salud y sus capacidades intelectuales están mermadas u optar por el retiro, con la consiguiente disminución de su nivel de vida y el de su familia. Por otra, se observa en las IES la tendencia al envejecimiento de las plantas académicas, situación que seguramente las estaría afectando.

Encontrar soluciones a los problemas generados por los sistemas de pensiones en las IES, que expresen un cierto equilibrio entre interés institucional y el de los individuos, es un auténtico reto.

De acuerdo con Bensusán *et al* 2006, bajo una perspectiva comparativa las tendencias, en otros países son:

1. Entre los ocho países estudiados, se observa regímenes especiales para académicos (E.U., Canadá, Venezuela y Argentina) y regímenes generales para servidores públicos (Francia, España y Brasil) o la adscripción al régimen de los trabajadores en general (Chile).
2. La diferencia más notable es si existe o no una edad obligatoria de retiro. Cinco de los ocho casos imponen el retiro obligatorio.
3. Se encuentra también que los regímenes de jubilación de los académicos no escapan a las crisis por las que atraviesa los que corresponden a los demás trabajadores.
4. Otra cuestión a destacar es la tendencia a favorecer los sistemas de retiro gradual, posibilitando transiciones más suaves al retiro total.

Con el fin de estimar la tendencia al envejecimiento de la planta académica, estos autores, proyectaron la estructura de las edades que se tendría en los próximos 10 años, de tal suerte que se presenta una gráfica en que se registraría un aumento considerable de académicos de 60 años o más dentro de ese horizonte.

El tema de la jubilación está muy presente en todas las instituciones que estudiaron Bensusán *et al* 2006, 36 instituciones con 30,687 trabajadores académicos, en que los "académicos mayores" no tienen intenciones inmediatas de jubilarse.

Se concluye que los sistemas de retiro asociados al ISSSTE y al IMSS no ofrecen un ingreso que permita sostener el nivel de vida previo a la jubilación, esto y la pérdida de prestaciones contractuales constituyen el principal factor para postergar el ejercicio de este derecho. De ahí, que es necesario un sistema de retiro complementario.

Existe resistencia de los académicos a transitar de manera abrupta a la vida de retiro. La investigación citada se encuentra una disposición casi unánime respecto a la conservación de responsabilidades puntuales en la etapa final de las carreras y después de la jubilación.

#### 4. SITUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UACH.

Hermoso 2008, elaboró una "Propuesta de programa para la renovación del personal académico" de la UACH, trabajo centrado en la Preparatoria Agrícola, señalando que abarca aproximadamente la mitad de la comunidad estudiantil, así como un personal académico que significa el 27 % del total.

Considerando las ocho áreas de la preparatoria, el promedio de antigüedad es de 22 años. Aunque es necesario considerar que de los 338 académicos 175 tienen entre 26 y 40 años de antigüedad. Se aplicó un cuestionario con una sola reactiva y diferentes respuestas:

"Piensa usted jubilarse?":

Al cumplir la antigüedad

Al cumplir la edad

Antes de cumplir la antigüedad o la edad

Después de cumplir la antigüedad o la edad

No tengo planes de jubilación

El cuestionario fue contestado por 56 de 338 del personal académico, es decir un 17% de los cuales 23, (41% de la muestra) piensan jubilarse al cumplir la antigüedad o después de cumplirla y 30 elementos 54% no tiene planes para jubilarse.

La Comisión Mixta de Jubilación Digna y cambio ordenado del Personal Académico, elaboró una encuesta en 2009, donde se tomó una muestra de 100 profesores, cuyos resultados son los siguientes:

Edad promedio 54 años.

Sólo el 30% plantea la posibilidad de jubilarse, llegando a la edad y antigüedad necesarias.

De acuerdo con la información de la Subdirección de Recursos Humanos sobre la antigüedad y edad del personal académico, se tiene la distribución por edad y antigüedad agrupados en categorías que se muestra en el cuadro 1 del Anexo.

De ese Cuadro se puede obtener la siguiente información:

Personal Académico con más de 30 años de antigüedad	265
Personal Académico con más de 60 años de edad	242
Personal Académico con más de 30 años de antigüedad y más de 60 años de edad	149

## 5. PROPUESTA DE JUBILACIÓN DIGNA

Esta propuesta considera una serie de beneficios para el personal académico que se retire de la universidad, como un bono de retiro digno, la conservación de seguros y el acceso a un centro cultural y recreativo.

### 5.1 Bono de Retiro digno.

El bono de retiro se diferencia para dos poblaciones, aquéllas que se jubilen antes del 31 de diciembre de 2011 y los que lo hagan posterior a esta fecha.

#### a) Compensación especial complementaria

Se plantea el pago de una **compensación especial**, consistente en una gratificación de 17 días de salario por cada año de servicio prestado, para los trabajadores académicos que al 31 de diciembre de 2011 hayan cumplido 29 años 6 meses un día o más de cotización al ISSSTE y las trabajadoras con 27 años seis meses un día o más de cotización.

De acuerdo con el Banco de Datos proporcionado por la subdirección de Recursos humanos, de los 1,224 profesores, 373 tienen ese derecho con más de 29 años de antigüedad.

**Cuadro 1.- Recursos necesarios para la compensación especial para jubilados sobre la base de que se jubilen todos los que cumplen con los requisitos**

Año	Jubilados	Bono retiro		Jubilación normal según CCT		Total por año
		Monto promedio	Total bono retiro	Prima por jubilación	Total jubilación	
2010	365	468,000	170,820,000	468,000	170,820,000	341,640,000
2011	78	486,720	37,964,160	486,720	37,964,160	75,928,320
2012	66	506,189	33,408,461	506,189	33,408,461	66,816,922
2013	44	526,436	23,163,199	526,436	23,163,199	46,326,399
2014	53	547,494	29,017,172	547,494	29,017,172	58,034,343
2015	51	569,394	29,039,071	569,394	29,039,071	58,078,143
2016	39	592,169	23,094,603	592,169	23,094,603	46,189,205
2017	35	615,856	21,554,963	615,856	21,554,963	43,109,925
2018	25	640,490	16,012,258	640,490	16,012,258	32,024,516

Año	Jubilados	Bono retiro		Jubilación normal según CCT		Total por año
		Monto promedio	Total bono retiro	Prima por jubilación	Total jubilación	
2019	29	666,110	19,317,188	666,110	19,317,188	38,634,376
2020	36	692,754	24,939,156	692,754	24,939,156	49,878,311

se estima 4% de incremento anual

**Cuadro 2.- Recursos necesarios para la compensación especial para jubilados en base a 35 Jubilados por año**

Año	Jubilados	Bono retiro		Jubilación normal según CCT		Total por año
		Monto promedio	Total bono retiro	Prima por jubilación	Total jubilación	
2010	35	468,000	16,380,000	468,000	16,380,000	32,760,000
2011	35	486,720	17,035,200	486,720	17,035,200	34,070,400
2012	35	506,189	17,716,608	506,189	17,716,608	35,433,216
2013	35	526,436	18,425,272	526,436	18,425,272	36,850,545
2014	35	547,494	19,162,283	547,494	19,162,283	38,324,566
2015	35	569,394	19,928,775	569,394	19,928,775	39,857,549
2016	35	592,169	20,725,926	592,169	20,725,926	41,451,851
2017	35	615,856	21,554,963	615,856	21,554,963	43,109,925
2018	35	640,490	22,417,161	640,490	22,417,161	44,834,322
2019	35	666,110	23,313,847	666,110	23,313,847	46,627,695
2020	35	692,754	24,246,401	692,754	24,246,401	48,492,803

se estima 4% de incremento anual

#### b) Fondo Mutualista de Retiro.

Para los compañeros que se jubilen a partir de enero de 2012, se beneficiarían con un Fondo Mutualista. Este fondo se constituirá inicialmente con los 2.7 millones que ya tiene el Sindicato y una aportación similar de la Institución y a partir de su creación con las aportaciones de manera catorcenal por parte de la UACH y del trabajador académico.

Para ello se propone que por cada peso que aporte el trabajador, la Institución aporte 3.25 pesos hasta un límite de 6.5 % del sueldo base del trabajador.

Se considera que las aportaciones sean diferenciadas en función de la antigüedad, siendo de mayor cantidad a medida que se incrementa dicha antigüedad. Un ejemplo de ello es el Fondo Mutualista de Jubilación del SNTE. El Sindicato creará los reglamentos necesarios para su administración, proponiendo la figura jurídica de Fideicomiso.

Cuadro 3.- Aportación de la UACH del 6.5% de sueldo base para el Fondo Mutualista

Año	Fondo mutualista	
	Sueldo base	6.5% aportación uach
2010	226,243,364.34	14,705,818.68
2011	237,555,532.56	15,441,109.62
2012	249,433,309.18	16,213,165.10
2013	261,904,974.64	17,023,823.35
2014	275,000,223.38	17,875,014.52
2015	288,750,234.54	18,768,765.25
2016	303,187,746.27	19,707,203.51
2017	318,347,133.68	20,692,563.68
2018	334,264,490.26	21,727,191.87
2019	350,977,714.78	22,813,651.46
2020	368,526,600.52	23,954,229.03

## 5.2. Seguros

### a) Seguro de Retiro.

Actualmente por CCT la Universidad otorga un seguro a los profesores que se jubilan por 16,000 pesos, cubriendo la prima al 100 %. La propuesta es que se potencie este seguro a 200,000 pesos, donde el pago de la prima sea 50 % institucional y 50 % el Profesor.

Cuadro 4.- Costo estimado de la póliza del seguro de retiro y aportación por la UACH

Año	Seguro de retiro 200 mil pesos	
	Costo de la prima	Aporte uach 50%
2010	6,048,000.00	3,024,000.00
2011	6,773,760.00	3,386,880.00
2012	7,586,611.20	3,793,305.60
2013	8,497,004.54	4,248,502.27
2014	9,516,645.09	4,758,322.54
2015	10,658,642.50	5,329,321.25
2016	11,937,679.60	5,968,839.80
2017	13,370,201.15	6,685,100.58
2018	14,974,625.29	7,487,312.65
2019	16,771,580.33	8,385,790.16
2020	18,784,169.95	9,392,084.98

### b) Seguro de Gastos médicos mayores

### c) Seguro de automóvil

La propuesta es que se genere una subcuenta para los jubilados por cada uno de los tipos de seguro anotados en los incisos "b y c", donde cada jubilado de manera voluntaria se asegure, cubriéndose en partes y en última instancia en una exhibición. La ventaja que puede tener es que estaría bajo el amparo del seguro colectivo institucional y con posibilidad de un menor costo para el asegurado.

### 5.3. Centro Cultural y Recreativo de los académicos y pensionados del STAUACH

En este punto se retoma una buena parte de las conclusiones del Congreso de Jubilación del STAUACH. La idea es que se pueda adquirir por parte de la UACH y el Sindicato, un terreno donde se construya el Centro que contaría con oficinas administrativas del Centro, áreas deportivas (gimnasio, alberca, tenis, frontón, pista, etc.), sala de juegos (ping pong, futbolito, ajedrez), talleres (artes, literatura, productivos), cafetería, salón de fiestas y reuniones, etc. Se pretendería que no acabe la vida activa y de relaciones sociales del Profesor jubilado, y que éste sea un espacio de continuidad en su valoración como persona.

El planteamiento es que la Universidad pueda contribuir para su inicio con una inversión de un 80 % y el Sindicato un 20 %, y una vez operando, su manutención fuese mediante aportaciones del profesor activo y jubilado en una especie de "club". El esquema de administración podría ser un Fideicomiso con autonomía e independencia en los manejos financieros, pero también autosuficiente, donde el Sindicato y la Asociación Fratema de Profesores Jubilados formen parte del Consejo de Administración.

### 5.4. Otros.

Se ha discutido sobre la posibilidad que los profesores jubilados puedan contratarse por algún mecanismo en la Universidad, para aprovechar su experiencia; sin embargo es un asunto que falta aún trabajar.

## 6. CAMBIO ORDENADO DEL PERSONAL ACADÉMICO

### 6.1 Marco Legal

La Universidad Autónoma Chapingo y el STAUACH tienen establecido en el CCT el mecanismo para el ingreso del personal académico, el cual indefectiblemente será por examen de oposición, previa emisión de Convocatoria Pública. El CCT establece:

**CAPITULO II: Iniciación, suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.**

20. La vía de ingreso del personal académico de la UACH, será por concurso de oposición, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Universitario y disposiciones académicas vigentes.

21. Los criterios académicos a los que se sujetará la valoración de los concursos de oposición, serán fijados por los Órganos Colegiados correspondientes. 6

22. Para todo concurso de oposición, la Universidad a propuesta de los Departamentos, emitirá una convocatoria semestral, publicada en un diario de circulación Nacional, que contendrá las siguientes especificaciones:

Clasificación; funciones a realizar, requisitos académicos mínimos para optar por el puesto; período de entrega de documentos, adscripción, fecha de inicio de labores; salario susceptible de ser percibido.

En el caso de aquellas vacantes que se requiera cubrir con urgencia a juicio de las partes, el plazo de la convocatoria se reducirá al mínimo con objeto de garantizar la atención oportuna de cursos que fuere necesario cubrir. Dependiendo de la disponibilidad de recursos con que cuente la Universidad, se tratará de que este tipo de convocatoria se haga pública también a través de su inserción en un periódico de circulación Nacional.

No se establecerán diferencias por razón de edad, sexo, ideología, conducta política o nacionalidad.

23. La evaluación y decisión sobre los candidatos que cumplan los requerimientos académicos de ingreso, serán llevados a cabo por los Órganos Colegiados correspondientes.

El Sindicato, a través de los representantes designados para ello, estará facultado para observar que el procedimiento de admisión se ajuste a los lineamientos preestablecidos por la UACH para este fin. En caso de violación a dichos procedimientos, presentará las pruebas de dicha violación ante la Dirección Académica para que, en su caso, ésta anule el concurso.

Antes de iniciarse el concurso, la UACH dará a conocer a cada concursante los lineamientos a los cuales estará sujeto dicho examen (horarios de presentación, partes del examen, ponderación de las mismas, calificación mínima, etc.)

## 6.2 Proyecto de Servicio Social, ayudantías.

Establecido como está, el mecanismo de ingreso de personal académico, y con la idea de contribuir al relevo de los académicos, en tanto no se establezca una discusión amplia para abordarlo tanto en el CCT y el RIT, una alternativa pudiese ser un sistema

de servicio social o ayudantías, tendentes a formar a los próximos profesores, apoyándose en la experiencia de los que se jubilarán próximamente.

Los candidatos idóneos para cubrir estas ayudantías o la prestación de servicio social en su preparación como posibles futuros docentes, serían los alumnos de alto rendimiento o pertenecientes al cuadro de honor que tuviesen o manifestasen inclinación por la enseñanza y que ya estuviesen en el último grado de su carrera.

3er. Buró de Seguimiento

### Recursos necesarios para atender los planteamientos de la propuesta de jubilación digna para personal académico

Costo anual considerando 35 jubilados por año

Año	Prima especial de retiro	Fondo mutualista	Seg retiro 200 mil	Total por año
2010	16,380,000.00	14,705,818.68	3,024,000.00	34,109,818.68
2011	17,035,200.00	15,441,109.62	3,386,880.00	35,863,189.62
2012	17,716,608.00	16,213,165.10	3,793,305.60	37,723,078.70
2013	18,425,272.32	17,023,823.35	4,248,502.27	39,697,597.94
2014	19,162,283.21	17,875,014.52	4,758,322.54	41,795,620.28
2015	19,928,774.54	18,768,765.25	5,329,321.25	44,026,861.04
2016	20,725,925.52	19,707,203.51	5,968,839.80	46,401,968.83
2017	21,554,962.54	20,692,563.68	6,685,100.58	48,932,626.80
2018	22,417,161.05	21,727,191.87	7,487,312.65	51,631,665.56
2019	23,313,847.49	22,813,551.46	8,385,790.16	54,513,189.11
2020	24,246,401.39	23,954,229.03	9,392,084.98	57,592,715.40

Costo anual considerando todos los que podrían retirarse

Año	Prima especial de retiro	Fondo mutualista	Seg retiro 200 mil	Total por año
2010	170,820,000.00	14,705,818.68	3,024,000.00	188,549,818.68
2011	37,964,160.00	15,441,109.62	3,386,880.00	56,792,149.62
2012	33,408,460.80	16,213,165.10	3,793,305.60	53,414,931.50
2013	23,163,199.49	17,023,823.35	4,248,502.27	44,435,525.11
2014	29,017,171.72	17,875,014.52	4,758,322.54	51,650,508.79
2015	29,039,071.47	18,768,765.25	5,329,321.25	53,137,157.97
2016	23,094,602.73	19,707,203.51	5,968,839.80	48,770,646.03
2017	21,554,962.54	20,692,563.68	6,685,100.58	48,932,626.80
2018	16,012,257.89	21,727,191.87	7,487,312.65	45,226,762.40
2019	19,317,187.92	22,813,551.46	8,385,790.16	50,516,529.54
2020	24,939,155.71	23,954,229.03	9,392,084.98	58,285,469.73

Cuadro 1. Distribución del personal Académico por categorías de antigüedad y edad

Antigüedad	20-25	25-30	30-35	35-40	40-45	45-50	50-55	55-60	60-65	65-70	70-75	75-80	80-85	85-90	Total
0-5	1	12	18	18	17	4	9	4	2	1					86
5-10			9	17	18	8	12	6	1						71
10-15			1	18	36	22	25	8	4	1					115
15-20				6	35	46	42	24	7						160
20-25					11	64	55	33	14						181
25-30						19	177	91	39	2					345
30-35							16	93	65	13	3				196
35-40							2	5	28	17	3				58
40-45										3	5				9
45-50												2			2
Total	1	12	28	59	117	163	338	264	160	54	16	10	1	1	1224



Comisión de Jubilación Digna y Cambio Ordenado del Personal Académico

Parte Sindical

- Fabián García Moya
- Miguel Esparza Galván
- Guillermo Ortiz Martínez
- Fernando Pérez Pelayo
- Ma de la Luz Tulia Pulido Salas

Parte Institucional

- Carlos Francisco Romanh de la Vega

## PROYECTO DE JUBILACIÓN DIGNA Y DE CAMBIO ORDENADO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

3er. Bolea  
15 de Septiembre 2010