



TLAMATINIME



Órgano de comunicación
de la Secretaría de Jubilados
del STAUACH

No. 03

22 de enero de 2024
Comité Ejecutivo 2023-2025
www.stauach.org

Responsable
José Gilberto Segura Gámez
Secretaría de Jubilados
jubilados@stauach.org

Contenido

PERSPECTIVAS

- La UACH en el concierto de universidades públicas

LA VOZ DE LOS TLAMATINIME

- Un proyecto de vida
- Universidad y sindicato: proyecto común. Parte (2/2)

JUBINOTAS

- Comisión Mixta de Jubilación
- Programa de retiro voluntario
- Fondo de jubilación
- Las promesas presidenciales

PERSPECTIVAS

La UACH en el concierto de universidades públicas

Prestaciones de jubilaciones y pensiones

En el ámbito de la educación superior la Secretaría de Educación Pública (SEP) distingue varios subsistemas, entre ellos, los más importantes son: las universidades estatales integradas por treinta y seis instituciones y las federales con un total de nueve. Ambos subsistemas atienden aproximadamente a dos millones de estudiantes, esto es el 36% del total de estudiantes de nivel superior en México durante el ciclo escolar 2022-2023 (SEP).

El presente artículo, y otros que se publicarán más adelante, proviene de la revisión de 45 contratos colectivos y diversos documentos normativos de las instituciones mencionadas. El análisis se centró en la ubicación de las diversas prestaciones que se otorgan a los académicos al momento de jubilarse o pensiónarse (independientemente de las prestaciones que las leyes de seguridad social prevén para estos casos) y aún estando retirados (prestaciones posjubilatorias). Todos los contratos colectivos revisados estuvieron vigentes por lo



menos hasta 2023, por lo que constituyen una fuente confiable para todas las referencias y comparaciones necesarias para el análisis que propongo. Por otra parte, advierto que para completar esta investigación falta el trabajo de campo para conocer cómo en la práctica se desarrollan estos pactos bilaterales y, sobre todo, las luchas y estrategias sindicales que hicieron posible conseguir estos beneficios para los trabajadores, así como la manera en que han cambiado y aún continúan haciéndolo, debido a las repercusiones de la política neoliberal hacia las universidades.

Antes de pasar a los resultados de esta investigación, conviene preguntarse ¿para qué es útil esta información?, ¿qué sentido tiene? Las respuestas tienen varias aristas de importancia:

En primer lugar, que los agremiados del STAUACH conozcan el universo de prestaciones laborales que



Consulta la
versión digital.



stauach.org



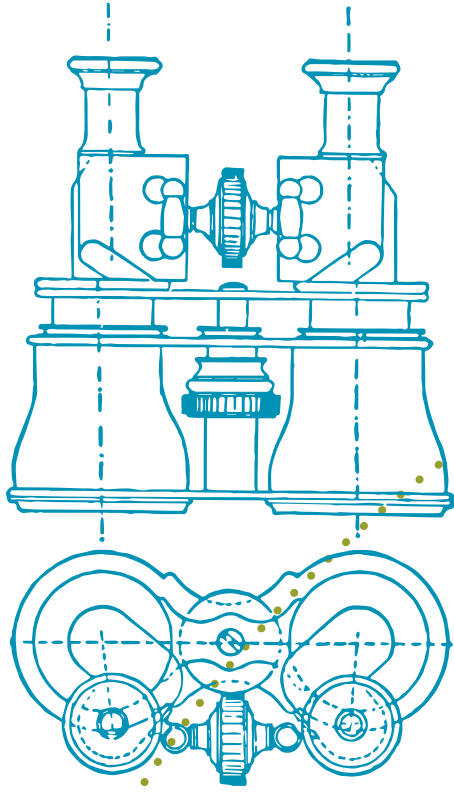
@STAUACHoficial



Digital STAUACH



@STAUACHoficial



se encuentran vigentes en otras instituciones, es decir, en nuestro contexto universitario. Se trata de salir de nuestra burbuja y darnos cuenta de la realidad de nuestro entorno, saber si estamos en desventaja en relación con los demás o, por el contrario, si estamos bien y no hay nada más que hacer.

El papel del sindicato es conseguir el bienestar de sus agremiados en concordancia con el desarrollo de las funciones sustantivas; en la medida en que esto se logre, la legitimidad del sindicato crece y viceversa. Conociendo nuestro contexto tendremos referencias a la mano para revalorizar a nuestro sindicato y formular nuevas estrategias de lucha para conseguir mejores prestaciones y no solo administrar los logros del pasado.

La constante desigualdad

No cabe duda de que las instituciones de educación superior (IES) federales son las más relevantes del país en términos de matrícula y aportes de investigación, sin embargo su personal académico

no goza de mejores prestaciones en jubilaciones y pensiones, sobre todo si las comparamos con las IES estatales, que, a pesar de sus constantes crisis económicas y las reformas efectuadas en los últimos años, disfrutaban de condiciones de privilegio en este rubro bajo múltiples y complejos esquemas. Para facilitar el análisis pasemos a revisar las prestaciones en el subsistema federal integrado por 9 instituciones. En general podemos decir que las prestaciones de jubilaciones y pensiones son escasas y más o me-

nos estandarizadas y solo van un pequeño paso más allá de lo obligatorio, marcado en la Ley Federal del Trabajo (LFT). En efecto, el art. 162 de la LFT obliga al patrón a pagar al trabajador 12 días por cada año de servicios prestados al momento de la separación del empleo. Las instituciones federales simplemente agregan unos días más como se puede ver en la tabla 1.



Tabla 1. INSTITUCIONES FEDERALES.

GRATIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD DE JUBILADOS O PENSIONADOS

Años de servicio/ días de salario

Universidad	3 a 9	10 a 14	5 a 10	10 a 15	5 a 15	+15	Mujeres
UAAAN	18	20				22	
UAM					18	20	
UNAM					15	17	Más 2
IPN					18	20	Más 2
COLMEX			15	17		21	
UPN					15	17	Más 2
UACH					15	17	
CIDE	Art. 162 LFT						
UADM	Nulas prestaciones						

Fuente: Contratos colectivos de trabajo vigentes de cada una de las instituciones.

Dado que la mayoría del personal en condiciones de jubilarse cuenta con más de quince años de servicio, podemos apreciar que la Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro (UAAAN) supera en diez días la prestación básica. En este subconjunto Chapingo es la institución con menos días, considerando la perspectiva de género que asumen tres instituciones: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), quienes agregan dos días para el caso de las mujeres. Finalmente sobresalen dos instituciones: el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) que sólo cuenta con doce días y la Universidad Abierta y a Distancia de México (UADM) que no cuenta con ninguna prestación dado que la totalidad de sus profesores son contratados por honorarios, a pesar de que atienden a más de cien mil estudiantes.

La gratificación por antigüedad es prácticamente la única prestación con la que cuentan la mayoría de las instituciones federales, en ese contexto la UACH es la menos favorecida, por lo que se puede demandar su incremento en futuras negociaciones.

Sin embargo se encontraron tres excepciones:

- En el caso del Colegio de México (COLMEX) cuentan con un fondo de retiro al cual hacen aportaciones los trabajadores y la institución. Al momento del retiro los académicos pueden optar por un bono único que incluye los rendimientos o una pensión complementaria.
- En la UAM los trabajadores reciben una compensación única por 55 mil pesos que está a cargo de la institución.
- En la UACH los trabajadores jubilados pueden optar por continuar con el seguro de gastos médicos mayores pagando el 100% del costo en las mismas condiciones que el personal en activo.

Se puede concluir entonces que esta prestación resulta insuficiente para incentivar la jubilación y que esto continuará propiciando el proceso de envejecimiento de la planta académica de las universidades. Las implicaciones de la política neoliberal hacia la percepción económica de los académicos sigue en pie, muestra de ello son los salarios que han permanecido estancados ya durante tres décadas y las prestaciones de jubilación no podrían ser la excepción.

Dado que no hay voluntad política para modificar las condiciones laborales pactadas, algunas instituciones han echado mano de otras estrategias unilaterales como podremos ver en el siguiente apartado.



Programas de retiro voluntario



En dos instituciones federales, la UAM y la UNAM, se han efectuado programas de este tipo; en el caso de la UAM, en 2011 tuvo lugar su primer programa, con muy escasos resultados. Para 2017 se volvió a intentar, ofreciendo mejores condiciones de retiro, como se ve a continuación.

Tabla 2. PROGRAMAS DE RETIRO VOLUNTARIO

Universidad	Programa
UAM	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo emitido por el rector general de la Universidad Autónoma Metropolitana el 2 de mayo de 2011. • Programa temporal de "retiro voluntario" dirigido al personal académico de tiempo completo que tuviese 70 años de edad y una antigüedad mínima en la institución de 30 años. El programa ofrecía un estímulo económico especial adicional a lo que les correspondiera por jubilación, que consistía en \$800,000 pesos para titulares, \$600,000 para asociados y \$500,000 para asistentes. En esa ocasión, reuniendo los requisitos señalados, sólo tres académicos optaron por la jubilación (Semanao de la UAM, 20-junio/2011). • Acuerdo 8/2017 del Rector. Programa temporal de retiro voluntario para personal académico de tiempo completo contratado por tiempo indeterminado, con al menos 75 años de edad y 30 años de servicio, consistente en un estímulo económico por única vez y a un máximo de 35 profesores, como sigue: • Profesor titular: \$1,000,000.00; Profesor asociado: \$800,000.00; Técnico académico titular (D, E): \$1,000,000.00; Técnico académico titular (A, B, C): \$800,000.00. Adicionalmente podrán contratar el Seguro de gastos médicos mayores en condiciones similares al personal en activo hasta por tres años. (Semanao UAM 24-ABRIL/2017)

UNAM



La UNAM ha emitido 11 convocatorias anuales, a continuación se describen la primera y la más reciente:

Convocatoria 2013

- Se ofertaron 200 casos de jubilación para el personal académico mayor de 70 años y que tuviesen al menos 25 años de antigüedad en la institución. Este programa consistió en ofrecer una renta mensual vitalicia de \$20,000 pesos mensuales, como adición a la pensión otorgada por el ISSSTE y seguro médico de gastos mayores similar al que disfrutaban los académicos activos.

Convocatoria 2023

- 1. Podrán participar las y los profesores, investigadores y técnicos académicos, de carrera, de tiempo completo, que cumplan con los siguientes requisitos: a) Tener al menos 70 años de edad o cumplirlos antes del 1° de enero de 2024; b) Contar con un mínimo de 25 años de antigüedad académica ininterrumpida en la UNAM y, al menos durante los últimos siete años, haberse desempeñado como personal académico de tiempo completo, y c) Reunir los requisitos para optar por la pensión de retiro por jubilación o por edad y tiempo de servicio, conforme a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Se ofertarán 135 lugares.
- a) El pago único de gratificación por jubilación al que tienen derecho conforme a la cláusula 76 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico vigente; b) Una renta mensual vitalicia contratada por la UNAM con una aseguradora privada, cuyo monto será de \$32,250.00 (TREINTA Y DOS MIL DOSCIENTOS CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.), cantidad que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme a la Unidad de Medida y Actualización (UMA) establecida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), y c) Un servicio vitalicio de protección de gastos médicos mayores en idénticas condiciones a las que gozan las y los académicos de carrera en activo.

4

Sin embargo, al poco tiempo el rector desistió del ofrecimiento, ocasionando demandas por parte de los profesores afectados; al tratarse de convenios individuales el sindicato no tiene injerencia para defender a los trabajadores.

En el caso de la UNAM, aparentemente su programa ha tenido éxito con once ediciones consecutivas desde el año 2013 a la fecha (tabla 2). De acuerdo con las convocatorias se habrían jubilado por esta vía alrededor de 1,300 trabajadores académicos con pensiones vitalicias, incluyendo seguro de gastos médicos mayores subsidiado, también vitalicio. En este caso estamos ante una doble pensión ya que los jubilados reciben simultáneamente la pensión que el ISSSTE les otorga.

Se trata también de una élite privilegiada en el contexto del resto de las instituciones federales y de la UNAM misma, ya que el 90% de su personal académico lo integran profesores de asignatura y ayudantes de profesor (UNAM, agenda estadística 2023) quienes están excluidos de estos beneficios.

No obstante, en un horizonte más amplio, a pesar de estos visos de privilegio, persiste la injusticia, ya que el problema principal lo constituyen los bajos salarios asociados a una ley de seguridad social desfavorable al topar las pensiones en 10 unidades de medida (UMA), ya que a partir del 2021 la Suprema Corte de Justicia ratificó esta reforma de susti-

tución de los salarios mínimos por las UMA, condenando a la precariedad a los trabajadores universitarios. En este sentido, un eventual retorno al tope de las pensiones en salarios mínimos no solucionaría el problema de fondo para el personal que pretenda jubilarse mientras persistan los bajos salarios. En cambio, sí habría un beneficio para los jubilados si la ley a su vez contemplara los incrementos en las pensiones en la misma medida que aumenten los salarios mínimos y no con respecto al índice de inflación. He ahí los desafíos para los sindicatos y sus agremiados ante la complejidad de los problemas que enfrentamos.

Mientras tanto, el presente gobierno no ha dado luces para interesarse en el problema de las pensiones, más allá de declaraciones bien intencionadas. En cambio, ha optado por una estrategia no contributiva al establecer una pensión universal para los adultos mayores, reconociendo que se hace justicia para los desposeídos de siempre, pero que en el fondo no resuelve la pobreza y la desigualdad imperante. Las jugosas pensiones neoliberales subsisten: CFE, PEMEX, poder judicial, etc.

b

El escenario no es halagador y cabe preguntarse: ¿por qué no se ha generado un movimiento de lucha y protesta de los sindicatos, trabajadores universitarios y los jubilados?

Es probable que parte de la respuesta la encontremos en el papel que juegan el resto de las instituciones: las 36 universidades estatales que constituyen la mayoría en el subsistema de educación superior. **(No se pierdan el próximo capítulo) ●**

Un proyecto de vida

José Luis Campos Díaz

Profesor jubilado del área de
Biología de la Preparatoria Agrícola

El libro "más de 50", de la editorial Selector, menciona que todos tenemos una vida laboral finita, y como todo en la vida, se cumple un ciclo, por lo cual tenemos que dejar atrás el trabajo realizado por muchos años para dar lugar a la siguiente generación. Pero sugiere que antes de izar velas y cambiar el rumbo, se diseñe un proyecto de vida alternativo acorde a la situación física con que uno se retire; éste puede considerar escribir, pintar, tocar un instrumento, hacer carpintería o muchas otras opciones, pero lo importante es tener la mente y el cuerpo en dinamismo. Cuando no hay un nuevo proyecto de vida, se cae en depresión, las enfermedades se acentúan y termina con la muerte, más rápido de lo que se esperaba.

... hice mi último recorrido por la Universidad, tomando fotografías de los lugares que para mí fueron muy simbólicos durante mi estancia académica

En lo personal, disfruté mi trabajo durante treinta y tres años adscrito al Área de Biología de la Preparatoria Agrícola en la Universidad Autónoma Chapingo, la cual, ante una plantilla de maestros en plena entrada a la tercera edad, diseñó un plan para la sustitución de recursos humanos, consiguiendo que la administración central aprobara el uso de las plazas de los académicos que se fueran jubilando, así que varios nos programamos con cinco años de anticipación para tramitar nuestro retiro.

Hice lo procedente y mi tiempo se cumplió en 2017. El 31 de marzo de ese año, por la noche, hice mi último recorrido por la Universidad, tomando fotografías de los lugares que para mí fueron muy simbólicos durante mi estancia académica. El primero de abril dejé de ser profesor-investigador.

En mi proyecto de vida me he acercado más a mi esposa e hijos; convivimos un poco más y continuo colaborando con dos asociaciones civiles: el Comité de Acción para el Saneamiento del Ambiente A. C.(CASA) y la Fundación Ambientalista Texcoco A. C. La primera tiene como objetivo promover acciones para mejorar las condiciones socioambientales de la región de Texcoco y uno de los trabajos más relevantes ha sido organizar ciclos de conferencias y encuentros de ambientalistas, desde hace diez y siete años, respectivamente, en las que se invita a expertos a exponer sus temas dirigidos al público en general con énfasis a estudiantes de nivel medio superior. La segunda tiene como objetivo establecer un jardín botánico en el Parque Nacional Molino de Flores Nezahualcóyotl para promover una cultura de apreciación de la naturaleza, retomando conocimientos científicos actuales pero también conocimientos tradicionales de la región. En una fase previa se realizó un inventario de vegetación, resultando 117 especies de plantas presentes en 7.5 hectáreas del terreno; un inventario de fauna arrojó 63 especies de aves, reptiles y mamíferos. Con esa in-

formación, el sitio se utiliza desde 2010 como jardín botánico sui géneris, donde se llevan a cabo recorridos botánicos y avistamiento de aves durante cada una de las estaciones del año.

Otra actividad en mi proyecto de vida es la participación en la Granja Integral Agronatural, la cual está organizada en subsistemas donde el central es la producción de ganado ovino y porcino, para el cual, a su vez, hay un subsistema agrícola para producir forrajes, un subsistema comercial en el que se utiliza la carne del ganado para producir alimentos que se ponen a la venta en un comedor familiar y un subsistema de producción de abonos orgánicos a partir de estiércol del ganado, esquilmos agrícolas, residuos de cocina y residuos de jardinería que son procesados en compostas y lombricompostas, los cuales se utilizan para nutrir los cultivos y también entran para venta en el subsistema comercial. Este es un proyecto que utiliza técnicas agroecológicas bajo un esquema de economía circular, con tendencia a contribuir en la sustentabilidad de la región.

Los tres proyectos me han permitido el trabajo en campo, al aire libre, además de la interacción con personas a través de pláticas, conferencias, cursos y talleres. En el 2023 me incorporé al grupo de académicos jubilados auspiciado por el maestro Dircio, quien fungió como el primer encargado de la secretaría de jubilados del STAUACH y que abre una gran perspectiva de interaccionar entre la vieja guardia para retroalimentarnos con nuestras experiencias y continuar aportando a la sociedad.

Los tres proyectos me han permitido el trabajo en campo, al aire libre, además de la interacción con personas a través de pláticas, conferencias, cursos y talleres

Seis años han transcurrido muy rápido y no los he sentido. Gracias Dios que aún me das fuerzas para continuar con trabajo físico e intelectual. Finalizo parafraseando a Amado Nervo:

"Muy cerca de mi ocaso, yo te bendigo vida, porque nunca me diste ni esperanza fallida, ni trabajos injustos, ni pena inmerecida... Amé, fui amado, el sol acarició mi faz. ¡Vida nada me debes! ¡Vida, estamos en paz!".

Universidad y sindicato: proyecto común

Parte 2/2

Por Hiram Núñez Gutiérrez

Profesor jubilado del Departamento de Sociología Rural

El interés estrictamente académico también sale lastimado con esa política que en vez de colaboración promueve competencia innecesaria por tratarse de actividades que, al contrario, requieren colaboración, exigen sobrecarga de trabajo y obligan a recurrir con frecuencia a la simulación. Las instancias académicas institucionales han sido incapaces de valorar el impacto de los estímulos en el cumplimiento de las actividades sustantivas universitarias. Su tarea no va más allá de aplicar el procedimiento académico administrativo con que se distribuye el monto asignado entre asalariados a destajo, bajo una especie de horas extras no pactadas en el CCT.

Si desde las perspectivas académica y laboral la política de estímulos, como aquí se supone, ocasiona más problemas de los que resuelve, corresponde a las instancias sindicales y a las académicas institucionales asumir su responsabilidad en este asunto de graves consecuencias para el desarrollo universitario. La defensa de la educación pública, de la autonomía universitaria, la demanda de un salario justo y de condiciones y materia de trabajo dignas son parte de la tarea común entre la universidad y el sindicato, igual que la recuperación práctica del compromiso político con la sociedad rural contemporánea y la defensa de una educación pública laica, gratuita y de calidad.

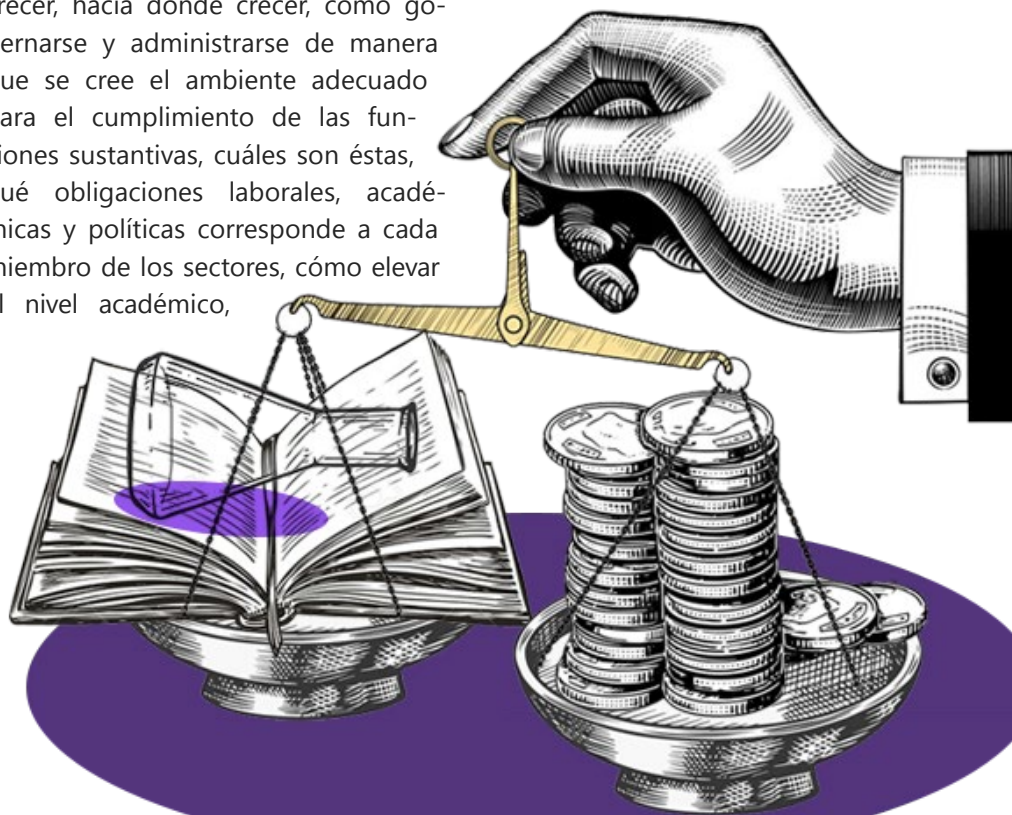
Lo dicho para estímulos vale igual para la evaluación y acreditación de carreras, la venta de servicios profesionales, y quizás en breve un programa para reclutar extensionistas entre el cuerpo de estudiantes y trabajadores académicos del sector de educación y de investigación agrícolas. La idea de incluir las actividades productivas entre las actividades sustantivas de la UCh debe de la misma manera someterse a discusión en la comunidad universitaria y, sobre esa base democrática y necesaria en la vida académica decidir acerca de su pertinencia.

Con el paso del tiempo los centros regionales llegaron a un punto en que se impone la pausa para la reflexión. En la misma situación se encuentra el sindicato. La universidad completa no escapa a esta necesidad. Reflexión colectiva, fraternal, democrática, entre compañeros de trabajo y copartícipes en un proyecto de interés público. Qué tanto reivindicamos en la práctica los principios políticos establecidos, cuáles de ellos sí o no deben reivindicarse, en qué condiciones, cómo desarrollar la universidad con autonomía, cómo crecer, hacia dónde crecer, cómo gobernarse y administrarse de manera que se cree el ambiente adecuado para el cumplimiento de las funciones sustantivas, cuáles son éstas, qué obligaciones laborales, académicas y políticas corresponde a cada miembro de los sectores, cómo elevar el nivel académico,

cómo lograr una educación integral, y otras muchas cuestiones particulares deben someterse al examen de la comunidad, la cual deberá responsabilizarse de resolver las controversias que suscite su revisión a través de los medios convenientes para la academia.

El sindicato reconoce que su destino depende del que se forje la universidad, y asume como propia su defensa por lo que representa como fuente de trabajo y en su calidad de institución de educación pública particularmente comprometida con la sociedad rural. Los estudiantes pasan por un proceso similar. En manos de profesores y estudiantes está decidir el uso de los órganos académicos para promover esa reflexión conducente a transformar la universidad allí donde sea necesario.

Igual que el proyecto UCh en su conjunto, el particular de centros regionales y el del STAUCh han sido realizados sólo parcialmente. El debate político académico dirigido a valorar resultados y elaborar propuestas para mejorar el funcionamiento universitario no puede postergarse más ●



Comisión Mixta de Jubilación

Secretaría de jubilados del STAUACH

El pasado 17 de noviembre tuvo lugar la primera reunión de la Comisión Mixta de Jubilación

Se manifestaron diversas ideas y posiciones respecto a los problemas que entraña el hecho de contar con una plantilla de profesores donde la mayoría tiene más de sesenta años, y, consecuentemente, sobre las posibilidades de construir mejores condiciones para la jubilación de los profesores.

Lógicamente el tema económico es el preponderante para una solución de fondo, por lo que las propuestas del sindicato siempre giraron en torno a una mayor inversión de recursos para incentivar a los profesores al retiro, ante lo cual la parte institucional ha cerrado toda posibilidad por el momento, argumentando que es imposible que la universidad pueda conseguir recursos extraordinarios para cumplir este propósito.

Programa de retiro voluntario

Por ahora, las autoridades universitarias están más interesadas en que discutamos su propuesta de programa de retiro voluntario por única vez, dirigido al grupo de profesores de 75 años en adelante, el cual suma 65 docentes con datos a la catorcena 10 de 2023

Los beneficios que se ofrecen son el derecho a conservar el Seguro de Gastos Médicos Mayores durante cinco años al mismo costo de lo contratado para el personal en activo y con un subsidio del 80% para el profesor y sus beneficiarios. Así mismo, se ofrece la opción también por cinco años para que el profesor asegure hasta tres vehículos de sus familiares directos en la flotilla de vehículos particulares que contrata la universidad, en donde se deberá pagar el 100% del costo, que es igual al precio que se cotiza para los profesores en activo.

Esta propuesta de programa de retiro voluntario se considera formalizada en el ámbito de la Comisión, según lo dicho por la parte institucional, entregando en esta reunión el documento denominado "Proyecto de Jubilación Digna para el Personal Académico de la Universidad Autónoma Chapingo", suscrito por la Dirección General de Administración y la Subdirección de Recursos Humanos.

La parte sindical recordó el objetivo de esta Comisión, en referencia al Acuerdo número 7 de la pasada negociación, firmado el 6 de diciembre de 2022, que a la letra dice: "Las partes acuerdan, la UACH integrará la

parte institucional de la Comisión de Jubilación con la finalidad de implementar un plan de jubilación para la segunda semana de enero de 2023".

En este sentido consideramos que un programa como el que se propone puede ser parte del plan, aunada a la parte sindical, que propone construir el plan en varios carriles y horizontes de tiempo:

- Que universidad y sindicato analicen la posibilidad de incrementar paulatinamente las prestaciones establecidas en el CCT, específicamente la cláusula 95.
- Que en sus negociaciones anuales la universidad solicite a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público recursos adicionales a fin de contribuir a la jubilación del personal.
- Que anualmente la universidad lleve a cabo un programa de retiro, empezando por los grupos de edad más altos
- Analizar la posibilidad de entregar un bono por única vez al profesor que se retire, financiado con ahorros de la universidad o con los remanentes de los profesores que se jubilan, ya que los nuevos profesores contratados no recibirán la prima de antigüedad, la cual comienza a pagarse después de transcurridos cinco años.
- Analizar la posibilidad de que el profesor elija libremente si prefiere continuar con el SGMM o recibir el monto total de los cinco años de financiamiento de la póliza, al momento de jubilarse.
- Construir opciones de jubilación desde ahora para los profesores jóvenes.
- Analizar el impacto que tiene en la academia y sobre todo en docencia, la disminución de las capacidades de los profesores de mayor edad.

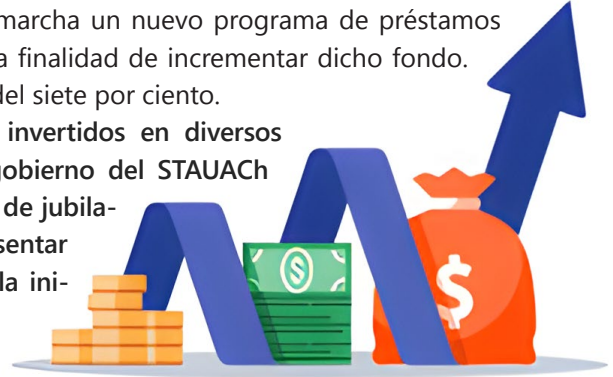
También se abordó el tema de las encuestas: como se recordará, hace un par de meses las autoridades universitarias levantaron una encuesta con escasa respuesta. Enviaron 550 cuestionarios, de los cuales solo el 32% fue contestado y a la fecha no se han analizado los resultados. La parte sindical propuso el levantamiento de una nueva encuesta con el cuestionario diseñado por la Secretaría de Jubilados, pero ahora formalizada ante los profesores como Comisión Mixta, para poder comparar los resultados de ambos instrumentos en la medida de lo posible.

Desde luego no llegamos todavía a ningún acuerdo, sin embargo, **la reunión fue fructífera para plantear nuestra posición como sindicato.**

Fondo de jubilación

En cumplimiento del Acuerdo número 3 de la Mesa 2 de asuntos académicos y laborales del XLII Congreso Sindical, el pasado mes de noviembre la Comisión sindical de Fondo de jubilación puso en marcha un nuevo programa de préstamos para el personal académico con la finalidad de incrementar dicho fondo. Estos créditos causarán intereses del siete por ciento.

Los rendimientos podrán ser invertidos en diversos proyectos que los órganos de gobierno del STAUACH aprueben, en donde la Secretaría de jubilados tendrá la oportunidad de presentar proyectos viables que surjan de la iniciativa del gremio de jubilados.



LAS PROMESAS PRESIDENCIALES

Durante la ceremonia del 117 aniversario de los Mártires de Río Blanco, el presidente Andrés Manuel López Obrador abordó el problema de las pensiones de los maestros

8

El pasado 7 de enero de 2024, el mandatario ofreció hacer una propuesta para enmendar la contrarreforma laboral de Zedillo antes de que termine su mandato; repitió la consigna “al carajo con el neoliberalismo”, “al carajo con el neoporfirismo”. El presidente declaró “Hago el compromiso con ustedes, me lo plantearon del sindicato de maestros y otros trabajadores: vamos a revisar la contrarreforma laboral de Zedillo, de las pensiones, y vamos a hacer una propuesta, porque es completamente inhumano, injusto, que un trabajador después de 30 años de estar laborando, cuando termina ni siquiera recibe, porque así está esa reforma, su salario cuando estaba en activo, sino la mitad, si le va bien, de ese salario” (La Jornada, 8 de enero/2024).

Esta no es la primera vez que el mandatario se compromete, el 15 de mayo de 2023, hizo un compromiso similar: “...vamos a seguir analizando —y no hacer a un lado— la posibilidad de aumentar —antes de que termine mi mandato— el monto de las pensiones para corregir el retroceso impuesto durante el periodo neoliberal al magisterio y a todos los trabajadores. Eso fue un agravio mayor porque en los sistemas de pensiones —antes de que hicieran la reforma constitucional— el maestro se jubilaba y recibía su sueldo completo. A partir

“[...]antes de que terminemos, vamos a buscar la forma de enderezar este entuerto: dejar a maestras/os con jubilaciones dignas como lo merecen”
AMLO, mayo de 2023

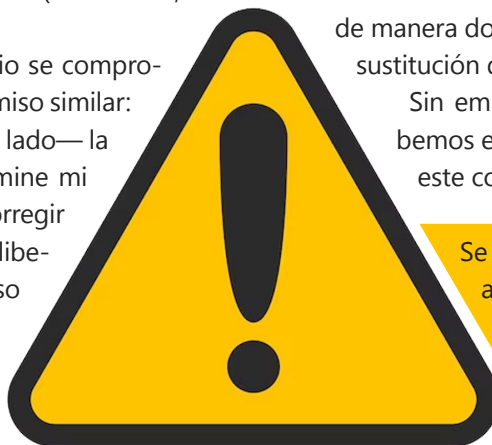
de esas reformas, trabajadores del Seguro Social y maestras/os terminan su tiempo de labor, se jubilan, pero ya sólo van a recibir 40 por ciento del salario. Eso no se debe de olvidar. En ese entonces estábamos en la oposición y nos manifestamos. Acudimos al Poder Judicial. Se promovieron miles de amparos. El Poder Judicial, de manera injusta y actuando como alcahuetes del Poder Ejecutivo y de los tecnócratas corruptos, validaron esas reformas. Entonces, antes de que terminemos, vamos a buscar la forma de enderezar este entuerto: dejar a

maestras/os con jubilaciones dignas como lo merecen” (La Jornada, 16 de mayo/2023).

Habrá que recordar que se trata de la reforma de Zedillo en 1997 en que se crearon las AFORES y las cuentas individuales que han permitido que empresas privadas se enriquezcan con el dinero ajeno. También de la reforma a la ley del ISSSTE en 2007, fecha en que los trabajadores universitarios

ingresamos a este esquema, la reforma al artículo 123 constitucional en 2016 y que la Suprema Corte interpretó de manera dolosa en junio de 2021, justificando la sustitución del salario mínimo por la UMA.

Sin embargo, a más de medio año, no debemos esperar pasivamente a que se cumpla este compromiso del presidente...



Se trata también de una interpelación a sindicatos y trabajadores jubilados para que este año se planteen una estrategia de lucha y se presione por diversos medios para que esta nueva reforma laboral se cumpla.