

# Análisis de la Problemática con el ISSSTESON



**Comisión Especial**

**Dr. Javier Martín Quintanar Gálvez**

**M. E. Olimpia Ofelia Cortez Rivera**

**C. Dra. Victoria María Núñez Navarro**

**Dr. Sergio Barraza Félix**

# OBJETIVO

- \* El presente documento fue elaborado por la Comisión Especial del STAUS para el tema del ISSSTESON.
- \* Contiene datos, cifras, elementos para el análisis y valoraciones que se busca socializar al interior del STAUS.
- \* el objetivo es iniciar una amplia discusión sobre la situación en la que nos encontramos con respecto al ISSSTESON para definir la actuación del Sindicato ante esta problemática compleja.

# El Convenio vigente y la Ley 38 antes de la reforma del año 2005

Prestación	Convenio vigente Unison-Isssteson		Ley 38 anterior a la reforma del año 2005	
	Trabajador	Unison	Trabajador	Patrón
Servicios Médicos	1.0 %	10.0 %	5.0 %	6.0 %
Pensiones y Jubilaciones	4.0 %	4.0 %	4.0 %	4.0 %
Préstamos a Corto Plazo	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Indemnización Global	0.0 %	0.4 %	0.0 %	0.4 %
Ayuda de Funeral	0.0 %	0.1 %	0.0 %	0.1 %
Pensión mínima*	0.0 %	2.0 %	0.0 %	0.0 %
Gastos de Administración	0.0 %	2.5 %	0.0 %	2.5 %
<b>Total</b>	<b>6.0 %</b>	<b>20.0 %</b>	<b>10.0 %</b>	<b>14.0 %</b>
<b>Total del organismo</b>	<b>26.0 %</b>		<b>24.0 %</b>	

# SALARIO BÁSICO INTEGRADO

- \* Es importante notar que el sueldo básico integrado (sueldo respecto del cual se cotiza y se calcula la pensión) no se encuentra definido en el convenio.
- \* En la revisión contractual de 2011, se pactó la inclusión de la prima de material didáctico en el salario básico integrado de cotización al ISSSTESON,
- \* Éste incluye los siguientes conceptos del salario integrado:
- \* **salario tabular, nivelación salarial, rezonificación, zona cara y prima de material didáctico.**

CATEGORÍA Y NIVEL	SALARIO INTEGRADO (30 años de antigüedad)	PENSIÓN JUBILATORIA DEL ISSSTESON	
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO		CANTIDAD	PORCENTAJE DEL SALARIO INTEGRADO
ASISTENTE	\$ 22,771.13	\$ 13,471.57	59.2%
ASOCIADO A	\$ 25,672.40	\$ 15,405.75	60.0%
ASOCIADO B	\$ 28,471.86	\$ 17,272.06	60.7%
ASOCIADO C	\$ 31,597.74	\$ 19,355.97	61.3%
ASOCIADO D	\$ 35,094.45	\$ 21,687.12	61.8%
TITULAR A	\$ 38,995.94	\$ 24,288.11	62.3%
TITULAR B	\$ 43,357.04	\$ 27,195.51	62.7%
TITULAR C	\$ 48,222.18	\$ 30,438.93	63.1%
TÉCNICO ACADÉMICO			
BASICO	\$ 21,900.27	\$ 12,890.99	58.9%
GENERAL A	\$ 24,219.80	\$ 14,437.35	59.6%
GENERAL B	\$ 26,820.89	\$ 16,171.41	60.3%
GENERAL C	\$ 29,730.09	\$ 18,110.88	60.9%
ESPECIALIZADO A	\$ 32,991.09	\$ 20,284.87	61.5%
ESPECIALIZADO B	\$ 36,642.63	\$ 22,719.23	62.0%
PROFESOR DE ASIGNATURA			
NIVEL A	\$ 17,912.53	\$ 9,500.00	53.0%
NIVEL B	\$ 21,544.83	\$ 11,921.53	55.3%
NIVEL C	\$ 26,080.43	\$ 14,945.26	57.3%

# La reforma a la Ley 38 del año 2005

- \* Para las “generaciones futuras” (trabajadores que ingresaron a laborar después de 29 de junio de 2005), el requisito de tiempo de cotización para jubilarse se incrementó en 5 años más. De 28 a 33 para trabajadoras y de 30 a 35 para trabajadores

# La reforma a la Ley 38 del año 2005

- \* Para las “generaciones actuales” (trabajadores que estaban laborando antes del 29 de junio de 2005) el tiempo de cotización para jubilarse se aumentó:

Trabajadoras		Trabajadores	
Años laborados al 29 de junio de 2005	Años de cotización necesarios para jubilarse	Años laborados al 29 de Junio de 2005	Años de cotización necesarios para jubilarse
14 o más años	28 años	15 o más años	30 años
De 11 a 13 años	28.5 años	De 12 a 14 años	30.5 años
De 8 a 10 años	29 años	De 9 a 11 años	31 años
De 5 a 7 años	29.5 años	De 6 a 8 años	31.5 años
4 años o menos	30 años	5 años o menos	32 años

# La reforma a la Ley 38 del año 2005

Prestación	Ley 38 anterior a la reforma de 2005		Ley 38 vigente	
	Trabajador	Patrón	Trabajador	Patrón
Servicios Médicos	5.0 %	6.0 %	5.5 %	7.5 %
Pensiones y Jubilaciones	4.0 %	4.0 %	10.0 %	17.0 %
Préstamos a Corto Plazo	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.5 %	0.5 %	0.5 %
Indemnización Global	0.0 %	0.4 %	0.0 %	0.4 %
Ayuda de Funeral	0.0 %	0.1 %	0.0 %	0.1 %
Gastos de Administración	0.0 %	2.5 %	0.0 %	2.5 %
Infraestructura y equipamiento	0.0 %	0.0 %	1.0 %	1.0 %
Total	10.0 %	14.0 %	17.5 %	29.5 %
Total del organismo	24.0 %		47.0 %	



# La reforma a la Ley 38 del año 2005

- \* Para las “generaciones futuras” la jubilación se topó a veinte salarios mínimos mensuales.
- \* Para las “generaciones futuras” el sueldo regulador quedó definido como el promedio ponderado de los sueldos cotizados de los últimos 10 años.
- \* Para las “generaciones actuales” el sueldo regulador quedó definido como el promedio ponderado de los sueldos cotizados de los últimos tres años.

# El Convenio y la reforma a la Ley 38

- \* Las negociaciones para la firma de un nuevo convenio, entre la Universidad, el ISSSTESON y el gobierno del estado, en los años 2006 y 2007, no prosperaron debido a la falta de apoyo financiero a la Universidad por parte del gobierno.

# El Convenio y la reforma a la Ley 38

- \* Modificación de la cláusula 141 del CCT como resultado de la huelga de 2007:
- \* “Cuando se proponga un cambio en el Convenio que tiene la Universidad de Sonora con el ISSSTESON, referente a la Prestación de Servicios Sociales para sus Trabajadores, la Institución acordará con el STAUS los términos en los que se firmará el nuevo Convenio.”

# Los servicios de salud del ISSSTESON

- \* Desabasto de medicamentos
- \* Eliminación de medicamentos del cuadro básico
- \* Disminución de especialistas bajo el régimen de subrogación
- \* Atención hospitalaria deficiente
- \* Situación es más crítica en las unidades regionales
- \* Problemas con el sistema de padres arancelados
- \* Falta de cobertura de enfermedades cardiovasculares y cáncer.
- \* No se permite la afiliación de los cónyuges de las trabajadoras.

# Situación del ISSSTESON

- \* El ISSSTESON se encuentra en una severa crisis financiera, producto de malas administraciones y corrupción gubernamental. Algunos datos tomados del documento ISSSTESON Presupuesto 2017 y Requerimientos nos indican que el problema es mayúsculo ISSSTESON

# Situación del ISSSTESON

- \* El ISSSTESON cuenta con 150 organismos afiliados, 60 mil trabajadores afiliados que cotizan y 180 mil derechohabientes.
- \* La nómina es de 3500 empleados, con un costo anual de \$1,700 millones.
- \* 13 mil pensiones con un costo anual de \$2,750 millones.
- \* En el 2017 habrá 9 mil trabajadores con requisitos cumplidos para pensionarse o jubilarse.
- \* Su presupuesto anual para el ejercicio de 2017 es de \$5,800 millones.
- \* El adeudo de ejercicios anteriores \$1,550 millones.
- \* El adeudo que tiene el gobierno del estado y diversos organismos con el ISSSTESON por concepto de cuotas y aportaciones es de \$3,055 millones.
- \* En 2017 el ISSSTESON solicitó la aprobación al Congreso del Estado de recursos extraordinarios por la cantidad de \$1,787.8 millones

# Otros programas y prestaciones por fuera del ISSSTESON

PROGRAMA	ACADÉMICOS		UNISON		TOTAL
	MONTO MDP	%	MONTO MDP	%	MDP
<b>ISSSTESON</b>	\$28.5	23.1	\$95.0	76.9	\$123.5
<b>FONDO COMP.</b>	\$18.28	86.7	\$2.8	13.3	\$21.08
<b>INCENTIVO JUBILACIÓN</b>	\$5.48	25.8	\$15.76	74.9	\$21.25
<b>SGMM</b>	\$37.13	72.0	\$14.46	28.0	\$51.59
<b>TOTAL</b>	\$89.4	41.1	\$128.02	58.9	\$217.43

CATEGORÍA Y NIVEL	Salario Integrado	Pensión jubilatoria del ISSSTESON		P. de ISSSTESON + Complementaria + Despensa		P. de ISSSTESON + Compl.+ Despensa + Incentivo a la Jub.	
		Cantidad	% del S.I.*	Cantidad	% del S.I.*	Cantidad	% del S.I.*
<b>PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO</b>							
ASISTENTE	\$ 22,771.13	\$ 13,471.57	59.2%	\$ 17,941.70	78.8%	\$ 20,458.71	89.8%
ASOCIADO A	\$ 25,672.40	\$ 15,405.75	60.0%	\$ 20,149.59	78.5%	\$ 23,028.52	89.7%
ASOCIADO B	\$ 28,471.86	\$ 17,272.06	60.7%	\$ 22,279.99	78.3%	\$ 25,507.69	89.6%
ASOCIADO C	\$ 31,597.74	\$ 19,355.97	61.3%	\$ 24,658.80	78.0%	\$ 28,275.93	89.5%
ASOCIADO D	\$ 35,094.45	\$ 21,687.12	61.8%	\$ 27,319.83	77.8%	\$ 31,372.58	89.4%
TITULAR A	\$ 38,995.94	\$ 24,288.11	62.3%	\$ 30,288.88	77.7%	\$ 34,827.69	89.3%
TITULAR B	\$ 43,357.04	\$ 27,195.51	62.7%	\$ 33,607.71	77.5%	\$ 38,689.83	89.2%
TITULAR C	\$ 48,222.18	\$ 30,438.93	63.1%	\$ 37,310.11	77.4%	\$ 42,998.34	89.2%
<b>TÉCNICO ACADÉMICO</b>							
BASICO	\$ 21,900.27	\$ 12,890.99	58.9%	\$ 17,278.97	78.9%	\$ 19,687.56	89.9%
GENERAL A	\$ 24,219.80	\$ 14,437.35	59.6%	\$ 19,044.15	78.6%	\$ 21,741.67	89.8%
GENERAL B	\$ 26,820.89	\$ 16,171.41	60.3%	\$ 21,023.59	78.4%	\$ 24,045.10	89.7%
GENERAL C	\$ 29,730.09	\$ 18,110.88	60.9%	\$ 23,237.52	78.2%	\$ 26,621.41	89.5%
ESPECIALIZADO A	\$ 32,991.09	\$ 20,284.87	61.5%	\$ 25,719.16	78.0%	\$ 29,509.24	89.4%
ESPECIALIZADO B	\$ 36,642.63	\$ 22,719.23	62.0%	\$ 28,498.00	77.8%	\$ 32,742.93	89.4%
<b>PROFESOR DE ASIGNATURA</b>							
NIVEL A	\$ 17,912.53	\$ 9,500.00	53.0%	\$ 13,511.77	75.4%	\$ 15,425.05	86.1%
NIVEL B	\$ 21,544.83	\$ 11,921.53	55.3%	\$ 16,275.98	75.5%	\$ 18,641.69	86.5%
NIVEL C	\$ 26,080.43	\$ 14,945.26	57.3%	\$ 19,727.60	75.6%	\$ 22,658.26	86.9%



# Problemática actual con el ISSSTESON

- \* La problemática actual de suspensión de los trámites de pensión y jubilación de empleados de la Universidad de Sonora se originó en noviembre de 2016, con el acuerdo de la Junta Directiva del ISSSTESON de suspender dichos trámites a los organismos que presentaran un adeudo al Instituto.

# Problemática actual con el ISSSTESON

- \* Por su parte, el entonces rector de la Universidad, Dr. Heriberto Grijalva, negó la existencia de adeudo alguno con el ISSSTESON. Esto último fue desmentido por el director del Instituto, Lic. Enrique Claussen, en una conferencia de prensa que otorgó el 30 de noviembre de 2016 y en la que informó que la Universidad le debía al ISSSTESON 133 millones de pesos.

# Problemática actual con el ISSSTESON

- \* El 14 de marzo de 2017 el STAUS llevó a cabo un mitin de protesta afuera de las oficinas del ISSSTESON.
- \* Ahí el director del ISSSTESON se comprometió a reanudar los trámites de jubilación si el rector pagaba el viernes 17 de marzo una parte del adeudo consistente en 36.9 millones de pesos.
- \* El pago de la cantidad reclamada se efectuó por la Universidad en la fecha fijada.

# Problemática actual con el ISSSTESON

- \* La gestión del STAUS y el trabajo jurídico realizado por el asesor externo del Sindicato con los juicios de amparo, se logró que el 20 de septiembre la Junta Directiva del ISSSTESON aprobara la solicitud de 115 empleados de la Universidad, entre los que se encuentran 70 académicos

# Proyecto de Convenio del ISSSTESON

- \* El proyecto de nuevo convenio presentado por el ISSSTESON es inadmisibile ya que contempla aspectos que lesionan seriamente los derechos de los trabajadores, además de ser desventajoso para la Universidad, por lo que debe de rechazarse categóricamente

# Proyecto de Convenio del ISSSTESON

- \* La Ley 38 establece una aportación total de 13% para servicio médico, en el proyecto es de 20 %.
- \* La Ley 38 incrementó la cuota del trabajador para servicio médico en 0.5 %, en el proyecto se aumenta en 4.5 %.
- \* La Ley 38 no contempla una aportación para riesgo de trabajo, en el proyecto se incluya una aportación del 2.5 % para ese rubro.

# Proyecto de Convenio del ISSSTESON

- \* En el proyecto se define el “SUELDO BÁSICO INTEGRADO, como la suma TOTAL de todas las percepciones que reciban los empleados en forma permanente y continua, que se origine como remuneración por el trabajo desempeñado como empleados..., independientemente de la denominación que reciba para efectos contables internos”.

# Proyecto de Convenio del ISSSTESON

- \* Contempla la suspensión de servicios y la baja de los trabajadores afiliados en caso de que la Universidad no realice el pago de cuotas y aportaciones.



# Propuesta de esquema de cotización de la autoridad universitaria

\* Incluir la prima de antigüedad al salario de cotización al ISSSTESON de manera gradual, según la siguiente tabla:

AÑO	PORCENTAJE DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD
2018	Se inicia incluyendo el 10 % de la prima de antigüedad
2019	Incluir un 18 % adicional, para un total de 28 % de la prima de antigüedad
2020	Incluir un 18 % adicional, para un total de 46 % de la prima de antigüedad
2021	Incluir un 18 % adicional, para un total de 64 % de la prima de antigüedad
2022	Incluir un 18 % adicional, para un total de 82 % de la prima de antigüedad
2023	Incluir un 18 % adicional, para un total de 100 % de la prima de antigüedad

# Propuesta de esquema de cotización de la autoridad universitaria

\* Aumento gradual de los porcentajes de cotización al ISSSTESON de los trabajadores :

EMPLEADO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Servicio Médico	1.0 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %	1.5 %
Fondo de Pensiones	4.0 %	5.0 %	6.0 %	7.0 %	8.0 %	9.0 %	10.0 %
Préstamos Prendarios	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Préstamos Corto Plazo	0.5 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Infraestructura y Equipamiento	0.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %	1.0 %
<b>Total</b>	<b>6.0 %</b>	<b>7.5 %</b>	<b>8.5 %</b>	<b>9.5 %</b>	<b>10.5 %</b>	<b>11.5 %</b>	<b>12.5 %</b>
<b>Incremento Anual</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.5 %</b>	<b>1.0 %</b>	<b>1.0 %</b>	<b>1.0 %</b>	<b>1.0 %</b>	<b>1.0 %</b>



# Lineamientos para una posición del STAUS

- \* Rechazo categórico de todo intento unilateral de las autoridades universitarias o del ISSSTESON por modificar el convenio de prestación de servicios. Respeto a la cláusula 141 del CCT.
- \* Organizar como STAUS una amplia consulta sobre esta problemática, cuyo objetivo es la elaboración de una posición consensuada del Sindicato para resolver la problemática con el ISSSTESON. Una consulta sin aceptar plazos unilaterales del ISSSTESON o la UNISON.

# Lineamientos para una posición del STAUS

- \* Insistir en que se transparente la administración del patrimonio del Instituto y acordar mecanismos efectivos de vigilancia
- \* Exigir que se realicen todas las medidas necesarias para recuperar los recursos que fueron sustraídos o no entregados al ISSSTESON durante la administración estatal anterior

# Lineamientos para una posición del STAUS

- \* Demandar el mejoramiento de los servicios de salud que otorga el ISSSTESON, incluyendo la ampliación de la cobertura médica, la instalación de módulos en las URN y URS, la ampliación de los servicios que otorga el módulo de la URC y la afiliación de los cónyuges de las trabajadoras.
- \* Establecer con la Universidad un procedimiento efectivo y expedito para resolver los casos de deficiencias o negación de servicios de salud por el ISSSTESON.

# Lineamientos para una posición del STAUS

- \* Que el ISSSTESON informe de manera regular el tiempo de cotización que reconoce a cada uno de los académicos y establecer un procedimiento para resolver los casos donde haya problemas.
- \* Lograr una jubilación con el 100 % del salario integrado
- \* Disminuir el plazo para la realización del trámite de jubilación y valorar la opción de pactar la figura de licencia prejubilatoria.

# MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN



## Comisión Especial

**Dr. Javier Martín Quintanar Gálvez**

**M. E. Olimpia Ofelia Cortez Rivera**

**C. Dra. Victoria María Núñez Navarro**

**Dr. Sergio Barraza Félix**