



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

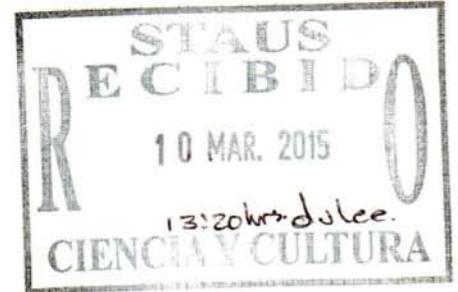
Secretaría General Administrativa

Edificio de Rectoría, Planta Alta
Hermosillo, Sonora, C.P. 83000

Tel. (662) 2 59 21 40
Fax (662) 2 59 22 64 ext. 8342, 8140
E-mail: sgadmin@guaymas.uson.mx

Hermosillo, Sonora. 10 de marzo de 2015.
Oficio No. SGA/178/2015

Dr. Roberto Jiménez Ornelas
Secretario General
Sindicato de Trabajadores Académicos
de la Universidad de Sonora
Presente



En respuesta a su oficio del 03 de marzo del año en curso, en primer lugar me permito dejar puntualmente asentado que en la normatividad que señala, y que cita textualmente, no se encuentra ni implícita ni explícitamente ninguna obligación por parte de la Universidad de proporcionar la jubilación del personal académico.

Tal como está claramente establecido, esa prestación será proporcionada por parte del ISSSTESON, al cumplir los requisitos establecidos por dicho instituto. El otorgamiento de esa prestación, así como el resto de ellas, se encuentra regido por medio del contrato firmado en 1990 entre la Universidad de Sonora y el ISSSTESON. En dicho convenio se establece que el pago de las aportaciones, tanto de los trabajadores como de la Universidad de Sonora, se hará a partir del sueldo básico integrado, el cual está definido explícitamente como "la suma del sueldo y el complemento".

Así, durante varias décadas los trabajadores y la Universidad de Sonora han realizado sus aportaciones, tanto para la prestación de servicios médicos como para el de jubilaciones y pensiones, sobre un sueldo menor al salario integrado, que excluye principalmente la prima de antigüedad y la despena. En correspondencia el ISSSTESON, respecto a la prestación de pensión y jubilación, solo reconoce a ese sueldo base sobre el que se estuvo cotizando y otorga una pensión jubilatoria del 100% de ese sueldo.

En efecto, a partir de que no se cotizó durante todos esos años sobre el salario integrado, ese 100% del último sueldo registrado, que el ISSSTESON otorga como pensión de jubilación, representa una parte del salario integrado de los trabajadores académicos. Asimismo, aun considerando los ingresos totales que reciben los académicos jubilados (pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON, el monto de despena otorgado por la Universidad y la pensión complementaria otorgada por el Fideicomiso STAUS-UNISON), solo se alcanza una proporción del salario integrado, la cual según lo establecido en la tabla 2 de su oficio es de alrededor del 78% para el personal académico de carrera. Es de mencionar al respecto, que para efectos de hacer esa comparación lo correcto es hacer referencia no al salario integrado total sino al salario integrado neto (que sería el salario integrado total restándole la serie de deducciones obligatorias, las cuales en los hechos nunca fueron recibidas por los trabajadores y por tanto no deberían ser parte de la comparación respecto a lo obtenido al jubilarse, tales como el fondo de pensiones

maq



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA Secretaría General Administrativa

Edificio de Rectoría, Planta Alta
Hermosillo, Sonora, C.P. 83000

Tel. (662) 2 59 21 40
Fax (662) 2 59 22 64 ext. 8342, 8140
E-mail: sgadmin@guaymas.uson.mx

UNISON, la cuota ordinaria del sindicato, el fondo de ayuda mutua-ST AUS, el impuesto sobre la renta, pensiones y jubilaciones ISSSTESON y servicio médico ISSSTESON, las cuales representan de entre 10 y 12% del salario integrado total). Así, los trabajadores académicos de carrera al jubilarse en realidad estarían obteniendo alrededor del 88% del salario integrado neto, si se toman en cuenta los ingresos totales por jubilación, y de alrededor del 83% si se toman los ingresos totales netos por jubilación (que son aquellos a los que se les descuenta el 7% de la pensión jubilatoria por parte del ISSSTESON como parte de los servicios médicos).

Respecto a su propuesta de incluir, parcial o totalmente, la prima de antigüedad al salario base de cotización al ISSSTESON, en primera instancia le comento que los cálculos presentados por usted tienen varias imprecisiones. Tomando en cuenta la masa salarial con la que se cotiza actualmente, y suponiendo que el ISSSTESON aceptara que se incorporara la prima de antigüedad al salario base de cotización con las mismas tasas a partir de las cuales se está pagando actualmente (20% la Universidad y 6% los trabajadores), la Universidad tendría que incrementar sus aportaciones en \$80'987,914.21 y todos sus trabajadores tendrían que aportar adicionalmente \$17'898,280.93 (y en caso de realizarse de manera gradual en tres partes, iniciando en 2015 sobre los primeros 10 años de antigüedad, la Universidad requeriría de \$26'995,971.40 adicionales en cada uno de esos tres años). Como podrá apreciar, los cálculos realizados sobre los requerimientos potenciales de recursos están tomando en cuenta a todos los empleados de la Universidad. Sin embargo, en el cuadro anexo se desglosan los costos adicionales para cada uno de los sectores, en el cual podrá apreciar que en realidad para el caso de los académicos son más altos que los estimados por usted (\$43'440,210.36 en total).

Como ya se le ha notificado en ocasiones anteriores la Universidad no cuenta con recursos para atender su propuesta de incorporar, parcial o totalmente, la prima de antigüedad al sueldo base de cotización. Sin embargo, aunque la Universidad dispusiera hipotéticamente de esos recursos, tampoco se pudiera materializar dicha propuesta debido a que el ISSSTESON no la aceptaría.

A manera de contexto le informo que fue el propio ST AUS, en una de las reuniones tripartitas que se celebraron en 2013 entre el ISSSTESON, la UNISON y el ST AUS, el que le realizó dicha propuesta a los directivos del ISSSTESON, y que la respuesta de la entonces Directora de ese instituto fue que iban a analizar la propuesta e iban a mandar realizar el estudio actuarial correspondiente. En ese contexto se solicitó al ISSSTESON la respuesta a dicha petición, quien respondió mediante oficio DG/094/2015, que se anexa a la presente. En dicha carta el ISSSTESON niega esa posibilidad basado en el hecho de que durante las décadas pasadas la Universidad y sus trabajadores estuvieron cotizando sobre un determinado sueldo base y que financieramente no es posible soportar el otorgamiento de pensiones jubilatorias sobre un sueldo base mayor, además de que ello es incompatible con lo establecido en el Contrato que rige las relaciones entre la Universidad y el ISSSTESON.

Sin embargo, el ISSSTESON sí acepta la posibilidad de actualizar el convenio vigente, para modificar la definición de sueldo base de cotización, de manera que se pueda incluir la prima de antigüedad, pero establece que debe hacerse compatible con la reformas en la Ley 38 del ISSSTESON que se realizaron en

Mazm



UNIVERSIDAD DE SONORA

Secretaría General Administrativa

Edificio de Rectoría, Planta Alta
Hermosillo, Sonora, C.P. 83000

Tel. (662) 2 59 21 40

Fax (662) 2 59 22 64 ext. 8342, 8140

E-mail: sgadmin@guaymas.uson.mx

"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

2005. En particular, el ISSSTESON pone dos condiciones para aceptar la inclusión de la prima de antigüedad al sueldo base de cotización: que se empiece a cotizar pagando las cuotas establecidas en la Ley 38 (29.5% la Universidad y 17.5% los trabajadores); y que se paguen por ambas partes (Universidad y trabajadores) todas las aportaciones adicionales que se deberían haber hecho desde 2006 a la fecha, que según el oficio mencionado, y basándose en el estudio actuarial que encargó el ISSSTESON, donde para 2012 se ubicaba en \$963,569,525.69 (cifra que ascendería en alrededor de 1,334 millones de pesos a diciembre de 2014).

En el cuadro anexo podrá apreciar que, para atender la primer condicionante la Universidad tendría que aportar anualmente alrededor de \$167'966,139.90 más al año y sus trabajadores tendrían que aportar \$123'187,712.03 más al año. Para atender la segunda condicionante la Universidad tendría que pagar al ISSSTESON de inmediato alrededor de 837 millones de pesos, mientras que los trabajadores tendrían que pagarle a dicho instituto alrededor de 497 millones de pesos.

Por lo anterior, es claro que si la Universidad de Sonora no dispone de recursos para atender la propuesta en los términos planteados por usted, mucho menos pudiera acceder a la gran cantidad de recursos que implicaría atender su propuesta bajo las condiciones del ISSSTESON. Por tal motivo, y en definitiva, la Universidad no está en posibilidad de atender su propuesta, ni siquiera de manera parcial y gradual.

Sin otro particular le envío un cordial saludo.

Atentamente

"El saber de mis hijos hará mi grandeza"

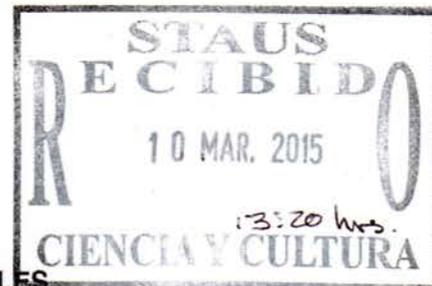


Magdalena González
M.C. María Magdalena González Aguirre
Secretaria General Administrativa
GENERAL ADMINISTRATIVA

C.c.p.- Expediente y minutarío.



INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA



Hermosillo, Sonora a 5 de Marzo del 2015
Oficio No. DG/094/2015
"2015: Año del Empleo"

M.C. MARÍA MAGDALENA GONZÁLEZ AGRAMÓN
Secretaria General Administrativa de la Universidad de Sonora
Presente.-



En relación a su requerimiento de información relacionado con la posición del ISSSTESON en torno a la posibilidad de que se acepte la modificación del salario base de cotización de los empleados de la Universidad de Sonora, incrementándolo por medio de la inclusión parcial o total de la prima de antigüedad; de manera que los trabajadores universitarios pudieran jubilarse con el 100% de su salario integrado, le informo lo siguiente:

- 1) En primer lugar, ningún sistema de pensiones puede soportar financieramente que la aplicación de un incremento en la base cotización pueda derivarse en el incremento en la pensión jubilatoria del personal que ya tiene muchos años cotizando sobre un base menor. Como usted comprenderá los sistemas de pensiones están diseñados para otorgar montos de pensiones de jubilación en función del salario sobre el que se estuvo cotizando, de manera que si un trabajador durante 30 años ha cotizado sobre una determinada base, no se debe esperar que al jubilarse obtenga su pensión jubilatoria calculada sobre una base mayor, aunque haya sido incrementada recientemente.
- 2) Respecto al caso particular de la Universidad de Sonora, le recuerdo que la relación entre ambas instituciones se rigen por el Contrato de Prestaciones firmando entre ambas partes en el año de 1990, y en el cual se establece que como salario básico integrado del trabajador se entiende la suma del sueldo y el complemento. En virtud



SONORA
★ ★ ★ ★ ★
2015 BIENESTAR, CRECIMIENTO
Y DESARROLLO

BULEVAR HIDALGO No. 15 EDIFICIO ISSSTESON
AP. 713, C.P. 83000, HERMOSILLO, SONORA
TELÉFONO: +52 (662) 217-1028
HERMOSILLO, SONORA. MÉXICO | www.isssteson.gob.mx



**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO DE SONORA**



de ello no procede la aceptación de la inclusión de elementos adicionales al salario base de cotización.

- 3) Por acuerdo de las partes sí es posible modificar los términos del convenio, incluso lo referido a la definición del salario base de cotización. Sin embargo es preciso aclarar que el nuevo convenio tendría que estar en concordancia con las reformas de la Ley 38 del ISSSTESON realizadas en 2005, en la cual se establecen nuevos porcentajes de las cuotas de aportación del patrón y de los trabajadores. Además, y para poder considerar la posibilidad de incluir la generación actual, la Universidad y los trabajadores deberán pagarle al ISSSTESON las cuotas y aportaciones adicionales que resultarían de aplicar los nuevos porcentajes en cada uno de los conceptos establecidos en ley desde el año 2006, monto que a diciembre de 2012 el Despacho Actuarial Valuaciones del Norte S.C. calculó en \$963,569,525.69.

Sin otro particular, me despido de Usted quedando como siempre,

Atentamente


C.P. RICARDO ESQUEDA PESQUEIRA

Director General de ISSSTESON



c.c.p. Archivo
REP/Lupita



SONORA
★ ★ ★ ★ ★
BIENESTAR, CRECIMIENTO
Y DESARROLLO

BULEVAR HIDALGO NO. 15 EDIFICIO ISSSTESON
AP. 713, C.P. 83000, HERMOSILLO, SONORA
TELÉFONO: +52 (662) 217-1028
HERMOSILLO, SONORA. MÉXICO | www.isssteson.gob.mx

UNIVERSIDAD DE SONORA

TESORERIA GENERAL AREA DE NOMINAS

LIQUIDACIONES ACTUAL AL ISSSTESON

SECTOR	MASA SALARIAL	EMPLEADO	UNISON	TOTAL
PORCENTAJES APLICADOS		6%	20%	26%
SECTOR ACADEMICO	36,765,402.40	2,209,696.94	7,356,455.04	9,566,151.98
SECTOR CONFIANZA	8,940,663.50	537,656.61	1,789,221.06	2,326,877.67
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO QNAL	5,731,899.78	345,343.19	1,147,658.30	1,493,001.48
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO SEMANAL, EV Y SM	4,513,352.14	-	1,176,922.48	1,176,922.48
TOTAL ADMVO Y SERVICIO	10,245,251.92	345,343.19	2,324,580.77	2,669,923.96
TOTAL GENERAL ACTUAL MENSUAL	55,951,317.82	3,092,696.74	11,470,256.87	14,562,953.61
TOTAL GENERAL ACTUAL ANUAL	671,415,813.87	37,112,360.89	137,643,082.48	174,755,443.37

LIQUIDACION CON PORCENTAJES ACTUALES UTILIZANDO SUELDO INTEGRADO

SECTOR	MASA SALARIAL	EMPLEADO	UNISON	TOTAL
PORCENTAJES APLICADOS		6.00%	20.00%	26%
SECTOR ACADEMICO	54,865,490.06	3,295,702.20	10,976,472.57	14,272,174.78
SECTOR CONFIANZA	12,379,389.87	743,980.19	2,476,966.33	3,220,946.53
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO QNAL	9,051,809.27	544,537.76	1,811,640.19	2,356,177.95
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO SEMANAL	6,278,127.03	-	2,954,170.62	2,954,170.62
TOTAL ADMVO Y SERVICIO	15,329,936.30	544,537.76	4,765,810.82	5,310,348.57
TOTAL GENERAL CON SDO.INT. MENSUAL	82,574,816.23	4,584,220.15	18,219,249.72	22,803,469.88
TOTAL GENERAL CON SDO.INT. ANUAL	990,897,794.76	55,010,641.82	218,630,996.69	273,641,638.51

INCREMENTO EN EL COSTO DE LA LIQUIDACION CON SUELDO INTEGRADO

SECTOR	MASA SALARIAL	EMPLEADO	UNISON	TOTAL
SECTOR ACADEMICO	18,100,087.66	1,086,005.26	3,620,017.53	4,706,022.79
SECTOR CONFIANZA	3,438,726.37	206,323.58	687,745.27	894,068.86
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO QNAL	3,319,909.49	199,194.57	663,981.90	863,176.47
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO SEMANAL	1,764,774.89	-	1,777,248.15	1,777,248.15
TOTAL ADMVO Y SERVICIO	5,084,684.38	199,194.57	2,441,230.04	2,640,424.61
INC. EN COSTO LIQUIDACIÓN MENSUAL	26,623,498.41	1,491,523.41	6,748,992.85	8,240,516.26
INC. EN COSTO LIQUIDACIÓN ANUAL	319,481,980.89	17,898,280.93	80,987,914.21	98,886,195.15

LIQUIDACIÓN CON PORCENTAJE NUEVA LEY UTILIZANDO SUELDO INTEGRADO

SECTOR	MASA SALARIAL	EMPLEADO	UNISON	TOTAL
PORCENTAJES APLICADOS		17.50%	29.50%	47%
SECTOR ACADEMICO	54,865,490.06	9,605,233.56	16,188,694.13	25,793,927.69
SECTOR CONFIANZA	12,379,389.87	2,167,610.03	3,653,008.37	5,820,618.40
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO QNAL	9,051,809.27	1,585,495.82	2,671,562.07	4,257,057.90
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO SEMANAL	6,278,127.03	-	2,954,170.62	2,954,170.62
TOTAL ADMVO Y SERVICIO	15,329,936.30	1,585,495.82	5,625,732.70	7,211,228.52
TOTAL GENERAL % DE LA LEY 38 REF. Y SUELDO INTEGRADO MENSUAL	82,574,816.23	13,358,339.41	25,467,435.20	38,825,774.61
TOTAL GENERAL % DE LA LEY 38 REF. ANUAL Y SUELDO INTEGRADO ANUAL	990,897,794.76	160,300,072.92	305,609,222.38	465,909,295.30

INCREMENTO EN EL COSTO DE LA LIQUIDACION CON % DE LA LEY 58 REFORMADA SOBRE SUELDO INTEGRADO

SECTOR	MASA SALARIAL	EMPLEADO	UNISON	TOTAL
PORCENTAJES APLICADOS		11.50%	9.50%	21.00%
SECTOR ACADEMICO	18,100,087.66	7,395,536.62	8,832,239.09	16,227,775.70
SECTOR CONFIANZA	3,438,726.37	1,629,953.42	1,863,787.31	3,493,740.73
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO QNAL	3,319,909.49	1,240,152.64	1,523,903.78	2,764,056.41
SECTOR ADMVOS. Y SERVICIO SEMANAL	1,764,774.89	-	1,777,248.15	1,777,248.15
TOTAL ADMVO Y SERVICIO	5,084,684.38	1,240,152.64	3,301,151.93	4,541,304.56
INC. EN COSTO LIQUIDACIÓN MENSUAL	26,623,498.41	10,265,642.67	13,997,178.32	24,262,820.99
INC. EN COSTO LIQUIDACIÓN ANUAL	319,481,980.89	123,187,712.03	167,966,139.90	291,153,851.93