**LA REFORMA A LA LEY 38 DEL ISSSTESON Y EL CONVENIO VIGENTE**

**Ponencia para el FORO**

**“SALUD E ISSSTESON”**

**7 de Noviembre del 2012**

**Presentada por:**

**Ana Mónica Preciado Sánchez**

**Sergio Barraza Félix**

1. **LA MODIFICACIÓN A LA LEY 38 DEL ISSSTESON**

El 29 de junio del 2005 el Congreso del Estado reformó la ley 38 del ISSSTESON. La reforma incluyó incrementos a las aportaciones de los trabajadores y los patrones, en proporción tal que la aportación conjunta casi se duplica. La tabla 1 resume las modificaciones a dichas aportaciones.

Tabla 1

Modificación de las aportaciones al ISSSTESON con la reforma a la ley 38

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONCEPTO | LEY 38 ANTERIOR | LEY 38 VIGENTE |
| % COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR | 10% | 17.5% |
| % COTIZACIÓN DEL PATRÓN | 14% | 29.5% |
| TOTAL | 24% | 47% |

En poco tiempo la reforma se aplicó a todos los organismos afiliados al ISSSTESON, con la excepción de la Universidad de Sonora. Esta situación se mantiene hasta la fecha, ya que actualmente sigue vigente el convenio firmado el 31 de marzo de 1990 entre la Universidad y el ISSSTESON.

La reforma también incluyó cambios en los años de cotización para tener derecho a la jubilación. En el caso de las mujeres se pasó de 28 a 33 años, y para los varones de 30 a 35 años. Aunque este cambio no afectó a los trabajadores que al momento de la reforma tenían 15 o más años cotizando al ISSSTESON. Adicionalmente se aprobó, para todos los pensionados y jubilados, una aportación del 10% de su pensión para el rubro de pensiones y jubilaciones.

1. **EL CONVENIO FIRMADO POR LA UNIVERSIDAD Y EL ISSSTESON**

El Convenio firmado en 1990 por la Universidad y el ISSSTESON no tiene fecha de vencimiento. Eso ha posibilitado la continuidad de los servicios del ISSSTESON a los trabajadores universitarios, a pesar de que no se cotice como lo marca la reforma. Sin embargo, en la cláusula décima sexta del Convenio, se establece que las condiciones estipuladas en el mismo pueden modificarse, “mediante un nuevo Convenio, cuando las circunstancias así lo exijan”. El problema que se presenta es ¿quién y cómo va a determinar si las circunstancias exigen la firma de un nuevo Convenio?

Por otra parte, un aspecto a resaltar del convenio vigente es que en el mismo se establecen porcentajes de cotización para el trabajador y para la Universidad que difieren de los que marcaba la ley 38 antes de la reforma. Las diferencias se deben a dos aspectos: 1) en el Convenio se incluyó la prestación denominada pensión mínima para lo cual la Universidad cotiza un 2% adicional; y 2) la Universidad absorbe 4% del porcentaje que los trabajadores universitarios deben pagar por servicio médico. Ver tabla 2.

Tabla 2

Aportaciones al ISSSTESON con la ley 38 sin reforma y con el convenio vigente

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CONCEPTO | LEY 38 ANTERIOR | CONVENIO |
| % COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR | 10% | 6% |
| % COTIZACIÓN DEL PATRÓN | 14% | 20% |
| TOTAL | 24% | 26% |

1. **CAUSAS DE LA FALTA DE FIRMA DE UN NUEVO CONVENIO**

Las causas principales por las que no se ha firmado un nuevo convenio con el ISSSTESON son: por una parte, la oposición del STAUS a aceptar las modificaciones aprobadas en la reforma a la ley, sin que se acuerde una mejora en los servicios de salud y en el monto de las pensiones, y por otra parte, la negativa de la Universidad a firmar un nuevo convenio sin que los gobiernos federal y estatal autoricen un incremento a su presupuesto equivalente al aumento de su aportación al ISSSTESON.

Con respecto a la primera, el STAUS tiene firmado en la cláusula 141 del CCT lo siguiente: “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”. Esta cláusula brinda protección a los trabajadores académicos ante la eventual iniciativa de cambiar unilateralmente el Convenio.

Con respecto a la segunda, en el 2011 la Universidad y los trabajadores universitarios le aportaron al ISSSTESON la cantidad total de $150’133,247.08. De este monto, la Universidad aportó como patrón la cantidad de $115’487,113.14, ver tabla 3. Si se cotizara con los incrementos establecidos en la reforma, la Universidad hubiera aportado como patrón la cantidad de $193’440,914.50, es decir $77’953,801.36 más de lo que pagó, esta cantidad representa el 5.3% del presupuesto otorgado en el 2011 a la Universidad por los gobiernos federal y estatal. A su vez la cantidad total aportada por los universitarios al ISSSTESON hubiera sido de $271’394,715.87, es decir $121’261,468.79 más de lo cotizado.

Tabla 3

Aportación al ISSSTESON para el sector académico, y para los tres sectores, año 2011

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | TRABAJADOR | UNIVERSIDAD | TOTAL |
| ACADÉMICOS | $22’253,315.48 | $74’177,718.29 | $96’431,033.77 |
| TRES SECTORES | $34’646,133.94 | $115’487,113.14 | $150’133,247.08 |

1. **SITUACIÓN ACTUAL DEL ISSSTESON**

Todo parece indicar que el ISSSTESON tiene serios problemas financieros. Su presupuesto de egresos para el 2012 es de alrededor de $4,400 millones, y se espera que cierre el año con un déficit de poco más de $400 millones. En once años el presupuesto de egresos del ISSSTESON se ha multiplicado casi por tres, pasando de $1,500 millones en el 2002 a los $4,400 millones en el 2012.

El ISSSTESON destina poco menos de $1,000 millones para el pago de servicios personales, y alrededor de $1,300 millones para el pago de pensiones. Además, se espera que en cinco años el monto para el pago de pensiones se incremente a $2,000 millones.

Por otra parte, el Instituto cuenta con más de 5 mil pensionados del magisterio, y alrededor de 2 mil pensionados de la burocracia estatal. En contrapartida, tiene menos de 300 pensionados de la Universidad de Sonora.

Ante este panorama, ¿cuál es el futuro del ISSSTESON? Ya se habla de la necesidad de una nueva reforma, le llaman reforma de segunda generación. Es probable que con ella se busque incrementar aún más las aportaciones, sin embargo ¿es esta la única solución?

1. **PROBLEMAS CON LOS SERVICIOS DEL ISSSTESON**

Se han presentado varios problemas con los servicios que otorga el ISSSTESON, sea por el deterioro generalizado, o por una política deliberada de restricción aduciendo la falta de firma del nuevo convenio con la Universidad. A continuación se presenta una lista no exhaustiva de los mismos:

1. Servicio médico a profesores de asignatura: el ISSSTESON no acepta afiliar a los profesores que tengan una carga académica menor a 10 h-s-m. Esto a pesar de lo pactado en la cláusula XIII transitoria del CCT.
2. Medicamentos del cuadro básico: constantemente se reciben quejas de la mala calidad del medicamento que se encuentra en el cuadro básico. Los académicos solicitan que se les suministren medicamentos de patente.
3. Medicamentos no incluidos en el cuadro básico: los médicos del ISSSTESON prescriben el medicamento pero no se encuentra en el cuadro básico y los académicos deben adquirirlo de forma propia.
4. Vales de medicamentos: cuando no se tiene el medicamento en las farmacias ISSSTESON, se proporciona un vale de medicamentos para surtirse en farmacias subrogadas, sin embargo en varias ocasiones no se cuenta con el medicamento porque la institución no ha pagado.
5. Médicos y estudios subrogados: en ocasiones no prestan el servicio debido a que el ISSSTESON no ha pagado a los médicos o a las clínicas.
6. Citas agendadas con un periodo de espera de hasta tres meses: cuando se solicita una cita con el especialista estas se otorgan con un periodo de espera de hasta tres meses afectando la salud del paciente, porque los académicos deben realizarse estudios de manera urgente y terminan atendiéndose con un médico particular.
7. Viáticos de pacientes foráneos: en varias ocasiones no se tienen fondos para pagar los viáticos de pacientes foráneos, o éstos son insuficientes para cubrir el traslado y alimentación.
8. Servicio médico: se presentó el caso de que no se tuvo el material quirúrgico para una cirugía cuando la paciente ya estaba en quirófano.
9. Tiempo de cotización: el ISSSTESON no ha cumplido con el compromiso de revisar y resolver 40 casos al mes, en los que exista una diferencia entre la antigüedad reconocida por la Universidad y el tiempo de cotización reconocido por el ISSSTESON.
10. Solicitudes de incapacidad total y permanente: se tienen dos casos de académicos con serios problemas de salud y cuyas solicitudes para evaluación fueron dictaminadas por el ISSSTESON como reubicación de área de trabajo y no como invalidez total y permanente. Existe afectación en uno de los casos, ya que el académico requiere el dictamen de invalidez total y permanente para tener derecho a pensionarse.
11. Aumento a las pensiones: los académicos que se pensionan entre el 1 de enero y el 19 de marzo son afectados porque su pensión se calcula sin el aumento salarial de ese año, y además no reciben el aumento de su pensión que el ISSSTESON otorga cada 1 de enero.

Problemas que se pueden prever con el nuevo modelo de atención medica del ISSSTESON:

1. Sectorización del modelo de atención médica: se restringe a elegir un solo médico familiar y un turno.
2. Citas diarias: al agendar una cita por teléfono y acudir al módulo en la fecha indicada, se puede presentar el caso de que el académico no alcance turno (con previa cita) debido a que otros pacientes que asistieron personalmente a la clínica, sin haber realizado la cita por teléfono, ocupen los espacios.
3. Citas por teléfono: se puede agendar la cita con el médico particular en un lapso de tiempo muy prolongado.
4. **PROPUESTAS**
5. Demandarle a la Universidad el cumplimiento de la cláusula trigésima del Convenio de Revisión Salarial 2010, en la que establece el compromiso de analizar la situación jurídica, financiera y de servicios relativa al convenio vigente con el fin de preparar la defensa de los derechos adquiridos.
6. Demandar la reinstalación de la mesa tripartita con el ISSSTESON, dando cumplimiento a la cláusula vigésima segunda del Convenio de Revisión Contractual 2011. Exigir en dicha mesa la solución a todos los problemas señalados en el apartado anterior.
7. Integrar una comisión del STAUS para realizar un estudio sobre la situación del ISSSTESON, y elaborar alternativas.
8. Exigir a la Universidad el cumplimiento de la cláusula trigésima cuarta del Convenio de Revisión Salarial 2010, en la que establece el compromiso de designar una persona responsable de atender los trámites de servicios y solucionar la problemática de atención en el Hospital I. Chávez.
9. Solicitar a los académicos que utilicen el nuevo modelo de atención médica del ISSSTESON, envíen al STAUS retroalimentación y/o quejas del funcionamiento del mismo.