



SUTCIESAS

el nahual

Órgano Informativo del Sindicato Único de Trabajadores
del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social

Nueva Época

Nahual núm. 6

Enero de 2008

!!! AVANZAMOS !!!

LOGRAMOS LA SUSPENSIÓN PROVISIONAL

LA AUDIENCIA SERÁ EL 12 DE MAYO DE 2008



Comité Ejecutivo

Laura Roldán Amaro
Secretaria General

Marco A. García López
Secretario de Organización y Actas

Jesús Manuel Macías Medrano
Secretario Académico

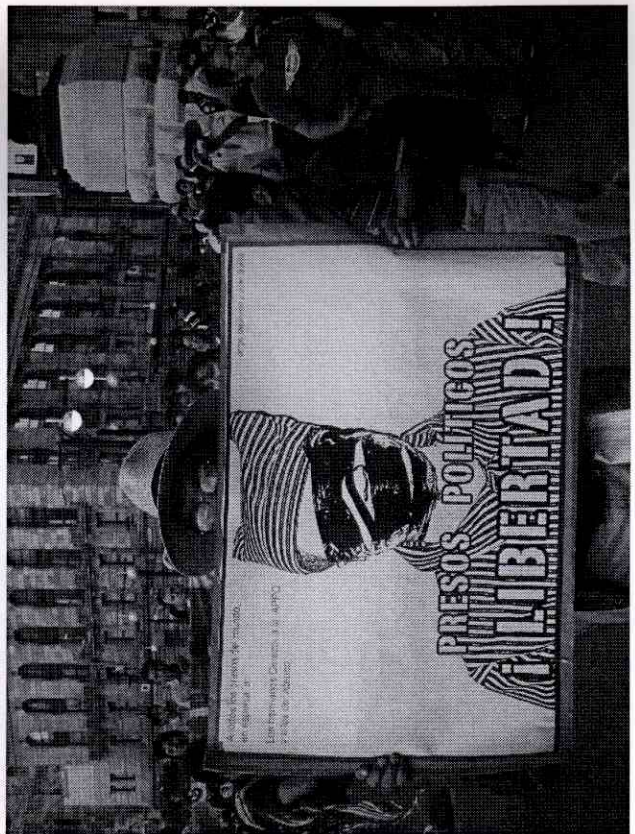
Rubén Langlé Campos
Secretario de Relaciones

Virginia Molina Ludy
Secretario de Finanzas

SUTCIESAS

Contenido

Editorial.....	7
Estadísticas sobre el amparo de la Ley del ISSSTE.....	9
Algunos aspectos de la Ley del ISSSTE.....	11
Di no al Bono de Pensión.....	15
Instructivo para Jubilaciones.....	25
Miscelánea sindical.....	27
Finanzas de octubre a febrero.....	28
Los Sistemas de Retiro Complementario.....	29



EDITORIAL
REVISTA DEL ISSSTE
ASAMBLA EN DESPOBILADO

**RECOPIACIÓN
DE LOS DOCUMENTOS DEL ISSSTE
PUBLICADOS EN LOS NAHUALES**

3, 4 Y 5

UNIMOS NUESTRAS VOCES PARA DECIR

¡NO!

A LA NUEVA LEY DEL ISSSTE!

PORQUE CON LA NUEVA LEY:

Las pensiones serán menores al 50% del último salario y se trasladará el costo de la crisis del ISSSTE a los trabajadores y sus familias a través de la baja de beneficios.



EDITORIAL NUEVA LEY DEL ISSSTE: ASALTO EN DESPOBLADO

El sábado 31 de marzo del presente año, de forma por demás inusitada, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* la Nueva Ley del ISSSTE. Después de su aprobación en el Congreso vía *fast track*, la alianza PRI-PAN, encabezada por el Jefe del Ejecutivo Federal, Felipe Calderón y la Presidenta vitalicia del Sindicato Nacional de los Trabajadores (SNTE), Elba ISSSTER Gordillo, y secundada por el Director General del ISSSTE, Miguel Ángel Yúnez, el líder de la bancada priísta, Emilio Gamboa Patrón —éstos últimos amigos íntimos del gober precioso, Mario Martín— y el líder de los diputados panistas, Héctor Larios, dieron un golpe más a la Política de Seguridad Social, que había prevalecido en los últimos 50 años.

Son varias las *afectaciones* que sufrimos los trabajadores por la aprobación de esta Nueva Ley:

1. En primer lugar por la privatización de los Recursos Públicos que se habrán de canalizar al sector privado vía PENSIONISSSTE (el Fondo de Ahorro para el Retiro de cada trabajador, entrará al mercado de valores), así como por la subrogación de los Servicios Médicos, en gran parte, para beneficio de las aseguradoras nacionales y extranjeras.
2. Porque a partir de 2008, nuestra cuota al ISSSTE, se habrá de elevar medio punto (0.52%), hasta alcanzar el 6.12%, en el 2012.
3. Porque a la larga, con la privatización e individualización de nuestra pensión, se habrá de reducir el monto de la misma, como ha sucedido a los trabajadores que están en el régimen del IMSS y cuentan con una Afore.
4. Se establece la edad mínima de jubilación, la cual, a partir de 2010, será de 51 años para hombres y 49 para mujeres, hasta alcanzar en el 2028, 60 y 58 años, respectivamente.
5. Finalmente, porque para aquellos trabajadores que se quieran pensionar por edad y tiempo de servicios, la edad exigida será mayor, de 56 años a partir de 2010 y hasta alcanzar los 60 en el 2018.

Con la Nueva Ley del ISSSTE se fortalece la tendencia al empobrecimiento en materia pensionaria, y con ello al debilitamiento de la Seguridad Social en nuestro país. Frente a esta realidad 140 trabajadores del CIESAS nos amparamos, además, en enero de 2008, habremos de ratificar nuestra decisión de mantenernos en el régimen anterior. Nuestra Secretaria General, Laura Roldán, envió un oficio al Director General del ISSSTE para solicitarle que nos informara "... cuál es el monto total del Fondo de Ahorro para el Retiro con el que contamos los trabajadores y trabajadoras del CIESAS". Desafortunadamente, después de casi tres meses, no hemos recibido respuesta, por lo que la próxima semana nuestra representante legal se dirigirá al Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), a través del Sistema de Solicitudes de Información a la Administración Pública Federal (SISIF), para requerir la entrega de dicha información.

En las páginas de nuestro *Nahual* habrán de encontrar información sobre la forma como nos afecta la Nueva Ley del ISSSTE, el curso legal que han seguido los amparos que interpusimos ante el Poder Judicial. Hemos decidido reproducir, con su autorización, el artículo que nuestro compañero Alberto Azíz Nassif publicó en el periódico *El Universal* en el que analiza la cuestión de la Nueva Ley. Finalmente, vale la pena comentar que existe una gran movilización encabezada por la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) para protestar en contra y exigir la derogación de la ley Calderón-Gordillo-Yúnez, nosotros desde estas páginas también demandamos esta derogación y nos solidarizamos con los maestros.

Estadísticas sobre el amparo de la Ley del ISSSTE

A petición del Dr. Roberto Melville, se elaboró el siguiente cuadro en el cual se resumen el número de trabajadores del CIESAS que se ampararon contra la Nueva Ley del ISSSTE, y en el que se contemplan algunas variables como género, tipo de trabajadores y otras.

Aspectos	Número
Hombres	55
Mujeres	84
Académicos	82
Administrativos	55
Confianza	2
Sindicalizados	135
No Sindicalizados	4
Nacionales	130
Extranjeros	9
Un total de	139

Fuente: Con base en la documentación entregada por cada uno de los trabajadores para solicitar el amparo ante la Corte.

Trabajadores del CIESAS amparados ante la ley del ISSSTE por antigüedad

Rango de antigüedad	1 a 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 a 25 años	26 a 30 años
Núm. de trabajadores	4	9	36	26	13	51

Fuente: Con base en la documentación entregada por cada uno de los trabajadores para solicitar el amparo ante la Corte.



Algunos aspectos de la Ley del ISSSTE

De acuerdo con lo establecido en la Nueva Ley del ISSSTE, en su artículo transitorio Trigésimo Primero, la Cuota por el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez correspondiente a los Trabajadores se deberá ajustar a lo dispuesto en la tabla siguiente:

Aumento de las cuotas al ISSSTE a partir de 2008 y hasta el 2012

Años	Cuota a cargo del Trabajador
(2 de abril de 2007)	3.5%
2008	4.025%
2009	4.55%
2010	5.075%
2011	5.6%
2012 en adelante	6.125%

Fuente: Diario Oficial de la Federación. Sábado 31 de marzo de 2007. p. 83.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo transitorio Décimo, fracción II, inciso a) de la nueva Ley del ISSSTE, en el que se trata la cuestión del Régimen de los trabajadores que no opten por el bono se señala que: "A partir del primero de enero de dos mil diez: a) Los Trabajadores que hubieran cotizado treinta años o más y las Trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a Pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla:

Establecimiento de edad para trabajadores que cumplan 30 y 28 años de servicio

Años	Edad Mínima de Jubilación Trabajadores	Edad Mínima de Jubilación Trabajadoras
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

La Pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo que se define en la fracción IV y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja".

La edad para jubilarse por tiempo parcial de servicio se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años por edad y tiempo de servicios	Edad para pensión
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

Para mayor información se puede consultar la intervención que el Lic. Arturo Alcalde realizó sobre la Nueva Ley del ISSSTE, en la Asamblea General extraordinaria del 18 de abril del presente año y que se reproduce en nuestra página web.

DI NO AL BONO DE PENSIÓN

Compañeros miembros del SUTCIESAS:

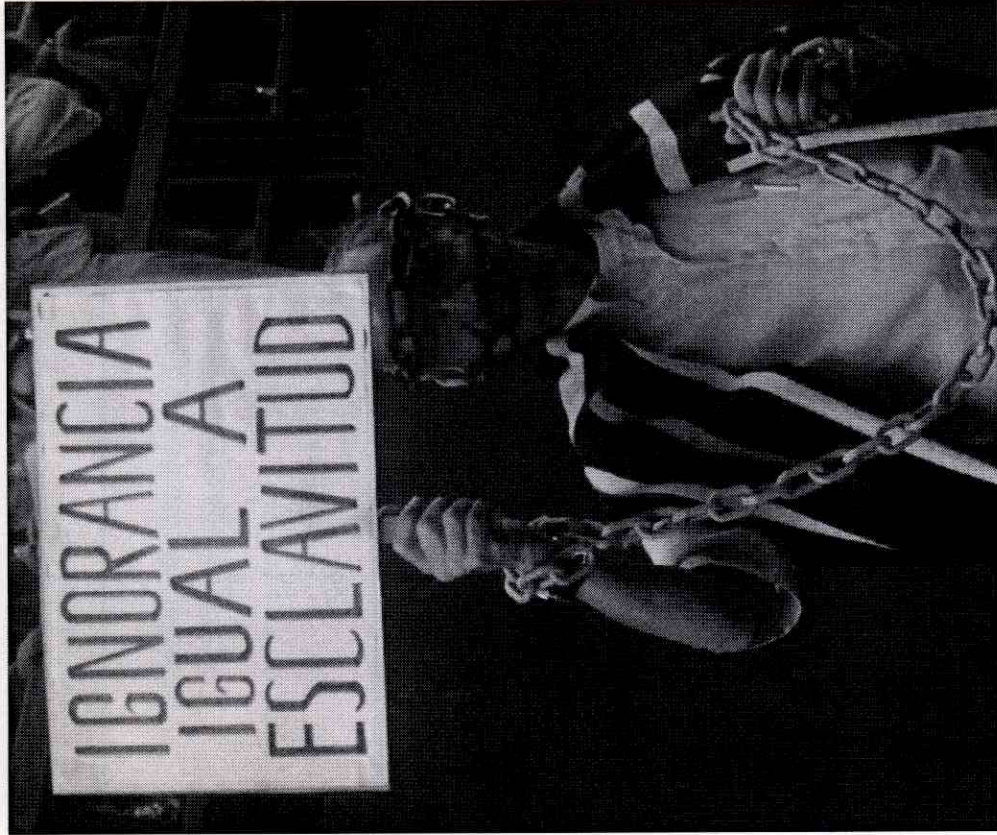
Con motivo de los últimos acontecimientos relacionados con la desapro- bación general con que se ha recibido la nueva Ley del ISSSTE, y a fin de que ustedes mismos evalúen la posibilidad de adherirse o no a ella, a continuación les comento algunos puntos que, estoy segura, son de interés de todos los agremiados a este sindicato.

Miguel Ángel Yunes, Director del ISSSTE, está difundiendo por medio de cartas personales (ello para hacer un mejor efecto), las mentiras usuales: "te conviene", "es en beneficio tuyo y de tu familia", "obtendrás más dinero" ...

Y aquí tienen ustedes una explicación amplia de todo lo que "les con- viene":

EL NUEVO BONO DE PENSIÓN

1. Entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2008, todos los empleados afiliados al ISSSTE tienen que elegir entre el "régimen del artículo décimo transitorio de la ley" (el régimen anterior de pensiones con algunos cambios) o acreditar el Bono de Pensión en su cuenta indi- vidual, prevista en la nueva ley.
2. Esta elección sólo se puede hacer una vez y es por ley "definitiva, irrenunciable y no podrá modificarse". La reforma que se hizo a la ley del IMSS fue diferente, porque según ésta el trabajador elige entre la vieja y la nueva ley cuando llega el momento de jubilarse, no por anticipado, y las autoridades están obligadas a informarle el monto de pensión en cada caso.
3. En el caso de la nueva ley del ISSSTE, no se proporciona informa- ción clara al trabajador sobre el monto de su futura pensión si elige el Bono de Pensión, porque depende de muchos factores y será desconocida hasta que llegue el momento de jubilarse (**depende de la región donde viva, de la Comisión de Desempeño, de que se hayan abonado sus cuotas a tiempo, entre otros**).



4. El Bono de Pensión es el "gancho" para meter a los trabajadores al nuevo sistema de pensiones basado en la cuenta individual de cada trabajador, la que aparentemente es una cantidad importante. Sin embargo, es indudable que aun con el Bono nadie alcanzará la pensión de 100% del salario base.
5. Por lo anterior, piensen ustedes en la conveniencia de optar por el régimen del artículo décimo transitorio y analizar detenidamente los *grandes beneficios que nos dará el Bono de Pensión*.
6. El Bono de Pensión es la puerta de entrada al sistema de la cuenta de capitalización individual con administración privada, que es célebre por ser el sistema de pensiones más caro y con menos beneficios para el trabajador.
Es el sistema que rompe la solidaridad entre jóvenes y viejos, entre hombres y mujeres, bien llamado el sistema de "ráscate con tus propias uñas". ¡Ah!, y no tiene puerta de salida.
7. El monto que resulta del sistema de la cuenta individual depende de cuánto tiene el trabajador en su cuenta o fondo de ahorro al momento de pensionarse. Este fondo primero lo maneja una Administradora de Fondos de Pensiones (afore) y al momento de la jubilación se traslada a una aseguradora para el pago de la pensión. Ambas cobran comisiones jugosas (incluso mayores que el depósito) a cargo del fondo del trabajador. Por tanto, los únicos que ganan con la reforma de la Ley del ISSSTE serán los "dueños" del futuro Pensionista.

Los elementos que determinan el monto del fondo de ahorro son:

- a) Fondo de ahorro en la AFORE = Bono de Pensión + (depósito quincenal - comisión de la AFORE + rendimiento del fondo) por meses de cotización.
Como se ve, los montos del Bono, de los depósitos y de las comisiones, son decisivos para el monto del fondo, igual que el tiempo cotizado.
- b) La cantidad de la pensión será:
Pensión = (fondo de ahorro - pensión de sobrevivencia para los familiares (30% del fondo de ahorro) - comisiones aseguradora + rendimientos) entre meses de sobrevivencia.

En el nuevo sistema, el fondo de ahorro tiene que alcanzar primero para la pensión de sobrevivencia, luego la aseguradora (una empresa privada de lucro, administradora del pago de la pensión) calcula su comisión que seguramente será mayor que el rendimiento y al

final divide el dinero entre los meses promedio que el trabajador sobrevivirá cuando se jubile.

8. El monto del Bono de Pensión tiene muchos problemas, no incluye pago del seguro de sobrevivencia o de transmisión lo que significa de entrada un déficit del orden del 30 a 35 por ciento.
Está calculado para alcanzar hasta la edad de los 73 años, cantidad muy exigua, ya que la esperanza de vida promedio es de 76 años y se incrementa aproximadamente en un año cada cuatro años.
Es igual para hombres y mujeres a pesar de que las mujeres viven en promedio cinco años más que los hombres.
Es igual en todas las entidades federativas, a pesar de que, para vergüenza del país, la esperanza de vida son tres años menos en Chiapas que en Baja California.
Se calcula sobre la base del salario actual del trabajador que en general es mucho más bajo que el salario en el momento de pensionarse.
Con estos *beneficios* (de los que nos trata de convencer Miguel Ángel Yunes), el Bono de pensión tiene un déficit de 55 a 60% respecto al 100% sobre el último salario base que el "régimen del artículo décimo transitorio" garantiza.
9. El monto de la futura pensión con Bono y Fondo de Ahorro es bajo. Los resultados de los cálculos son sombríos. Los siguientes ejemplos incluyen dos montos, el primero considerando aumentos salariales y el otro, incrementos reales a lo largo de una vida laboral.
Un trabajador de 25 años de edad con 5 años de cotización alcanzaría entre el 20 y 31% de su último salario.
Un trabajador de 35 años de edad con 10 años de cotización alcanzaría entre el 21 y 51% de su último salario.
Un trabajador de 45 años de edad con 15 años de cotización alcanzaría entre el 25 y 55% de su último salario al igual que un trabajador de 55 años con 25 años de cotización.
Un trabajador de 60 años de edad con 25 años de cotización alcanzaría entre el 20 y 58% de su último salario.
Un trabajador que elige el "régimen del artículo décimo transitorio" alcanzaría el 100% de su último sueldo básico.
10. Los cálculos del monto de la futura pensión explican las razones

por las cuales la nueva Ley del ISSSTE incluye una pensión mínima garantizada de dos salarios mínimos. Aquellos trabajadores que opten por el Bono de Pensión y el sistema de cuentas individuales ni siquiera van a alcanzar este mínimo con su cuenta. Desde luego, no llegaría nunca a los 4 salarios mínimos que sería la pensión promedio con el "régimen del artículo décimo transitorio",* que a la letra dice:

RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES QUE NO OPTEN POR EL BONO

Artículo Décimo Transitorio. A los Trabajadores que no opten por la acreditación de Bonos de Pensión del ISSSTE, se les aplicarán las siguientes modalidades:

I. A partir de la entrada en vigor de esta Ley hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil nueve:

- a) Los Trabajadores que hubieren cotizado treinta años o más y las Trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a Pensión por Jubilación equivalente al cien por ciento del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;
- b) Los Trabajadores que cumplan cincuenta y cinco años de edad o más y quince años o más de cotización al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio que se define en la fracción IV, de conformidad con la siguiente Tabla:

15 años de servicio.....	50 %
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %

* Elaborado por el Gobierno Legítimo de México, Secretaría de Salud y Secretaría del Trabajo.

19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%
23 años de servicio.....	70%
24 años de servicio.....	72.5%
25 años de servicio.....	75%
26 años de servicio.....	80%
27 años de servicio.....	85%
28 años de servicio.....	90%
29 años de servicio.....	95%

- c) Los Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de cesantía en edad avanzada, equivalente a un porcentaje del promedio del Sueldo Básico de su último año de servicio, de conformidad con la siguiente Tabla:

60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado;

II. A partir del primero de enero de dos mil diez:

- a) Los Trabajadores que hubieran cotizado treinta años o más y las Trabajadoras que hubieran cotizado veintiocho años o más, tendrán derecho a Pensión por jubilación conforme a la siguiente tabla:

Años	Edad Mínima de Jubilación Hombres	Edad Mínima de Jubilación Mujeres
2010 y 2011	51	49
2012 y 2013	52	50
2014 y 2015	53	51
2016 y 2017	54	52
2018 y 2019	55	53
2020 y 2021	56	54
2022 y 2023	57	55
2024 y 2025	58	56
2026 y 2027	59	57
2028 en adelante	60	58

La Pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del sueldo que se define en la fracción IV y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el Trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja;

- b) Los Trabajadores que cumplan 55 años de edad o más y quince años de cotización o más al Instituto, tendrán derecho a una Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios.

El monto de la Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, de conformidad con los porcentajes de la tabla siguiente:

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5%
17 años de servicio.....	55%
18 años de servicio.....	57.5%
19 años de servicio.....	60%
20 años de servicio.....	62.5%
21 años de servicio.....	65%
22 años de servicio.....	67.5%

23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5 %
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

La edad a que se refiere este inciso, se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

Años	Edad para pensión por edad y tiempo de servicios
2010 y 2011	56
2012 y 2013	57
2014 y 2015	58
2016 y 2017	59
2018 en adelante	60

- c) Tendrán derecho a Pensión por cesantía en edad avanzada, los Trabajadores que se separen voluntariamente del servicio o que queden privados de trabajo después de los sesenta años de edad y que hayan cotizado por un mínimo de diez años al Instituto.

La Pensión a que se refiere esta fracción será equivalente a un porcentaje del sueldo que se define en la fracción IV, aplicando los porcentajes que se especifican en la tabla siguiente:

60 años de edad 10 años de servicios	40%
61 años de edad 10 años de servicios	42%
62 años de edad 10 años de servicios	44%
63 años de edad 10 años de servicios	46%
64 años de edad 10 años de servicios	48%
65 o más años de edad 10 años de servicios	50%

riesgos del trabajo previsto en esta Ley. Para tal efecto, el Instituto, con cargo a los recursos que a tal efecto le transfiera el Gobierno Federal, contratará una Renta vitalicia a favor del Trabajador, o en caso de fallecimiento, el Seguro de Sobrevivencia para sus Familiares Derechohabientes;

VI. Los Trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de invalidez, estarán sujetos a un periodo mínimo de cotización de quince años para tener derecho a Pensión, misma que se otorgará por un porcentaje del promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior, conforme a lo siguiente:

15 años de servicio.....	50%
16 años de servicio.....	52.5 %
17 años de servicio.....	55 %
18 años de servicio.....	57.5 %
19 años de servicio.....	60 %
20 años de servicio.....	62.5 %
21 años de servicio.....	65 %
22 años de servicio.....	67.5 %
23 años de servicio.....	70 %
24 años de servicio.....	72.5 %
25 años de servicio.....	75 %
26 años de servicio.....	80 %
27 años de servicio.....	85 %
28 años de servicio.....	90 %
29 años de servicio.....	95 %

Los Familiares Derechohabientes del Trabajador fallecido, en el orden que establece la sección de Pensión por causa de muerte del seguro de invalidez y vida, tienen derecho a una Pensión equivalente al cien por ciento de la que hubiese correspondido al Trabajador, aplicándose el periodo mínimo de quince años de cotización para tener derecho a la Pensión.

Compañeros, por otra parte les informo que los amparos siguen en proceso, ya están saliendo pero el nuestro sigue en espera. Estén ustedes pendientes.

El otorgamiento de la Pensión por cesantía en edad avanzada se determinará conforme a la tabla anterior, incrementándose anualmente conforme a los porcentajes fijados hasta los sesenta y cinco años, a partir de los cuales disfrutará del cincuenta por ciento fijado.

La edad mínima para pensionarse por cesantía en edad avanzada se incrementará de manera gradual conforme a la tabla siguiente:

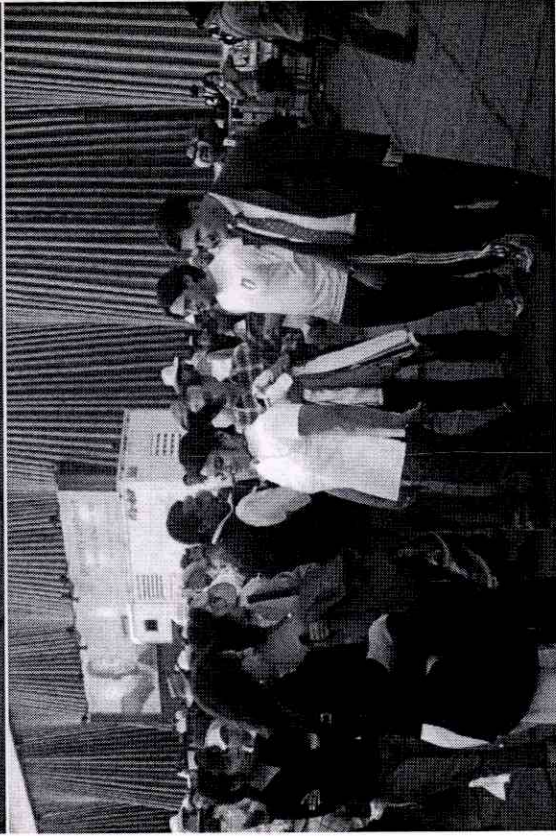
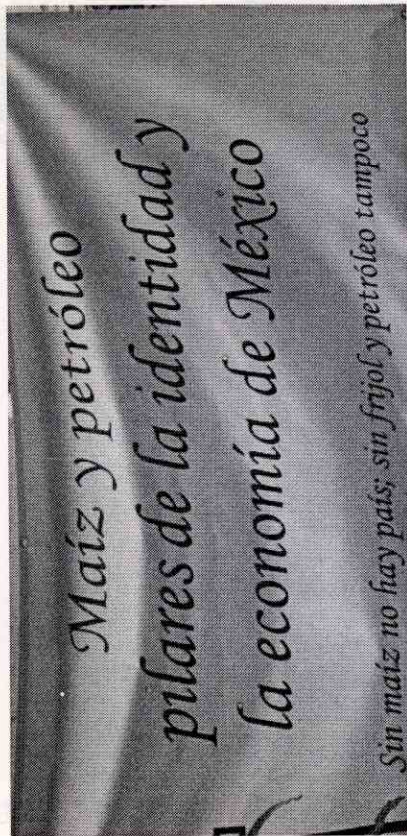
Las Pensiones a que tengan derecho las personas a que se refiere la tabla anterior iniciarán en cuarenta por ciento en cada renglón y se incrementarán en dos por ciento cada año de edad hasta llegar a la Pensión máxima de cincuenta por ciento;

Años	Edad para pensión por cesantía en edad avanzada
2010 y 2011	61
2012 y 2013	62
2014 y 2015	63
2016 y 2017	64
2018 en adelante	65

IV. El cómputo de los años de servicio se hará considerando uno solo de los empleos, aun cuando el Trabajador hubiese desempeñado simultáneamente varios empleos cotizando al Instituto, cualesquiera que fuesen; en consecuencia, para dicho cómputo se considerará, por una sola vez, el tiempo durante el cual haya tenido o tenga el interesado el carácter de Trabajador;

IV. Para calcular el monto de las cantidades que correspondan por Pensión, se tomará en cuenta el promedio del Sueldo Básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del Trabajador, siempre y cuando el Trabajador tenga una antigüedad mínima en el mismo puesto y nivel de tres años. Si el Trabajador tuviere menos de tres años ocupando el mismo puesto y nivel, se tomará en cuenta el sueldo inmediato anterior a dicho puesto que hubiere percibido el Trabajador, sin importar su antigüedad en el mismo;

V. Los Trabajadores a que se refiere este artículo, en caso de sufrir un riesgo del trabajo, y sus Familiares Derechohabientes, en caso de su fallecimiento a consecuencia de un riesgo del trabajo, tendrán derecho a una Pensión en los términos de lo dispuesto por el seguro de:



Instructivo para Jubilaciones

1. Hombres 30 años de servicio, mujeres 28.
2. Mandar una carta de notificación dirigida a la Dra. Virginia García con copia al Lic. Mazariego, al Contador Crescenciano y al Sindicato (deben estar bien seguros).
3. 3 meses de licencia prejubilaria (Reglamento en el ISSSTE).
4. Si tienes préstamos PCP o complementario, debe liquidarse.
5. Pedir en el ISSSTE tu estado de cuenta de no adeudo.
6. Ir a la delegación del ISSSTE que te corresponda por el Código Postal del domicilio.
7. La Institución les debe entregar una hoja de servicios en 3 originales y la baja del ISSSTE.
8. La baja del ISSSTE, la Hoja de Servicios y el Recibo de Pago, deben coincidir en el total del sueldo más la antigüedad al 100%, porque si tienen una diferencia aunque sea de un centavo es rechazada.
9. La hoja de servicios debe especificar la causa de la baja.
10. La documentación que debes presentar en el ISSSTE es la siguiente y tienes que sacar 5 copias de cada una y debes presentarla en jubilaciones y pensiones:
 - a) Hoja de servicios (originales).
 - b) La baja del ISSSTE (originales).
 - c) Último recibo de pago (originales).
 - d) Comprobante de domicilio.
 - e) CURP y credencial del IFE.

11. Cuando entregues toda la documentación te dan una hoja comprorbante y que tienes que esperar 3 meses para empezar a recibir tu dinero.
12. En la cláusula 44 del Contrato Colectivo de Trabajo, está lo que te corresponde por jubilación.
13. Preguntar a la administración sobre la cláusula 32 del Contrato Colectivo que es un Seguro colectivo de retiro por parte del ISSSTE.
14. Acudir al Seguro de Vida Met-Life con los siguientes documentos:
 - a) Hoja de servicios original.
 - b) Último recibo de pago.
 - c) CURP.
 - d) Credencial del IFE.



Miscelánea

1. Con respecto a las jubilaciones no habrá cambios, se respetará la Nueva Ley del ISSSTE, con sus modificaciones desde esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2009.
La vieja Ley del ISSSTE ya no existe, esa está derogada.
2. La Nueva Ley del ISSSTE entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010.
3. A partir del primero de enero de 2010, los trabajadores que hubiesen cotizado 30 años o más, la edad mínima para jubilarse será de 51 años, y las trabajadoras que hubiesen cotizado veintiocho años o más, la edad mínima será de 49 años y la edad aumentará dos años, cada dos años.
4. El 13 de febrero, del presente año, se tramitaron los nuevos amparos contra la aplicación de la Nueva Ley del ISSSTE.
5. Con respecto a las plazas vacantes que existen por los compañeros que se han jubilado, tanto la Administración como el Sindicato estamos trabajando al respecto.
6. Se hizo un consenso a nivel nacional sobre la prestación en el rubro de lentes, para ver si seguíamos contratando el servicio de ópticas Devlyn, o regresábamos al régimen anterior. La mayoría votó que regresáramos al régimen que teníamos antes, por lo que la Administración solicitará la receta de una institución oficial (IMSS, ISSSTE, Ssa).

Fotografías de la marcha del 31 de enero de 2008 en contra de la Nueva Ley del ISSSTE y del TLCAN

Finanzas del mes de octubre a febrero

Egresos

Gastos operativos	
Viáticos	\$ 44,399.00
Solidaridad	\$ 11,300.00
Clases de Tai-chi y arbitrajes	\$ 9,925.00
Total parcial	\$ 65,624.00

Gastos de oficina	
Secretaría	\$ 42,900.00
Pago IMSS/INFONAVIT	\$ 4,958.32
Abogado y contador	\$ 25,684.00
Compensación plazas sindicales	\$ 20,000
Teléfonos	\$ 10,728.92
Conferencia sobre la Ley del ISSSTE	\$ 4,000.00
Total parcial	\$ 108,271.24
Total de gastos	\$ 173,895.24

Los Sistemas de Retiro Complementario

Como acuerdo de la pasada Asamblea General, los abajo firmantes nos abocamos a estudiar las modalidades de fondos de retiro adicionales que existían en otras instituciones similares a la nuestra.

Nos estamos refiriendo a "fondos adicionales" distintos a aquellos que provienen del ISSSTE, el SAR, o el que nos otorga el CIESAS por Contrato Colectivo de Trabajo (véase la cláusula 44 del CCT, referida a "Gratificación por Jubilación").

La posibilidad de establecer un sistema de retiro complementario se encuentra en el artículo 9º transitorio del CCT, el cual señala expresamente:

"El CIESAS realizará las gestiones necesarias para implementar un sistema de retiro complementario al del ISSSTE, mediante aportaciones de los trabajadores y de la Institución. Para este efecto el CIESAS cubrirá el costo de los estudios necesarios, incluyendo actuariales, que deberán realizarse dentro de los ocho meses siguientes a la firma del presente Contrato Colectivo" (subrayado nuestro).

Las siguientes notas buscan avanzar en este camino

En la actualidad existen diversos esquemas de sistemas de retiro complementario. Uno de estos esquemas (con diversas modalidades) lo podemos llamar "Individual Privado". Se basa en cuentas individuales de cada trabajador, a partir de sus propias aportaciones, aunque también se contemplan las aportaciones institucionales.

Los recursos los administra una empresa privada, contratada por la institución respectiva. Esa empresa es la encargada de implementar todo el esquema de retiro: planeación, diseño, implementación, comunicación y administración del proyecto, aparentemente, con amplia información para el trabajador.

Para conocer más en profundidad este tipo de propuestas creemos que serían necesarias reuniones con los representantes de estas empresas,

con el fin de aclarar cuestiones como: montos de las aportaciones (tanto del trabajador, como de la institución), seguridad en el manejo de los recursos, entre otros temas.

Otro esquema, de beneficios complementarios, el "Sindical Colectivo", ha funcionado en sindicatos como el de académicos del Colmex, a partir de 1991. Está basado en las aportaciones de los trabajadores académicos a una bolsa común, administrada por un Comité conformado por los mismos académicos sindicalizados y depositada en una institución financiera. El monto de las aportaciones fue (y es) del 4% del salario base de cada trabajador.

A esa bolsa contribuyó inicialmente la institución, la cual luego llevó a cabo contribuciones periódicas o "esporádicas".

Los recursos provenientes de esta bolsa conformada colectivamente por los académicos del Colmex, cubren no sólo la jubilación, sino los casos de incapacidad parcial o total por riesgos de trabajo, invalidez por riesgo no profesional y cesantía en edad avanzada de estos trabajadores.

El sindicato estableció un "Estatuto Orgánico" en el que se establecen las condiciones (edad, años de servicio, montos a recibir, aportaciones) para que el trabajador pueda acceder a estos beneficios. En todos los casos un referente lo constituye la Ley del ISSSTE.

Llamamos la atención sobre esta vía, que requirió de una gran disciplina sindical. A reserva de estudiar esta opción más a fondo, parece que los recursos generados por este ahorro fueron administrados todos estos años con seriedad y sin conflicto, que sepamos. Hoy, los montos mínimos que los académicos reciben al momento de su retiro son de 400,000 pesos, según nos informaron en este sindicato.

Finalmente, esta comisión encontró otro esquema de pago por retiro complementario, en la Universidad Autónoma Metropolitana: "Pago único unilateral". Consiste precisamente en un pago único al trabajador académico que desee retirarse. Los recursos provienen de una bolsa extraordinaria otorgada por la Secretaría de Hacienda a esa institución y para este único fin.

Para acceder al monto más alto de este beneficio, el trabajador debe tener al menos 65 años de edad o 30 años de antigüedad. Quienes se encuentran en esta situación, pueden retirarse con este pago único que alcanza como "techo" los 850,000 pesos.

Los trabajadores académicos con menor edad o menos años de labores pueden recibir también un pago, sólo que el mismo será proporcionalmente menor.

Conviene señalar que este esquema de pago por retiro en la UAM es unilateral, es decir, lo otorgan las autoridades al trabajador académico; se otorga por una única vez; es adicional a los beneficios de la Ley del ISSSTE y del CCT; y no es obligatorio, accede a él el trabajador que así lo desea.

Hasta aquí la información reunida por nosotros, es hora de empezar a discutir y actuar en este aspecto.

ATENTAMENTE

Dr. Sergio Sánchez y Marco Antonio García

