

Jubiladas(os) en Lucha

SIEMPRE EN DEFENSA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Edición No 160 Segunda época boletinjubi@yahoo.com.mx México, DF. ABRIL 2021

EDITORIAL

En este mes, el *Boletín de Jubiladas(os) en Lucha*, se encuentra de plácemes por sus quince años de existencia, por compartir con sus lectores reflexiones, críticas, opiniones, difusión de luchas de hermanos trabajadores, jubilados y pensionados, de la vida sindical y temas actuales del momento y de interés.

Hasta el momento, el Boletín ha permitido extender la unidad con otros colectivos no sólo para su difusión, sino para dar a conocer las entrañas de las luchas de nuestros hermanos de clase; es y ha sido un instrumento para establecer el diálogo. De esta manera el Boletín se comparte en diversas entidades de la República como: CDMX, Estado de México, Puebla, Querétaro, Jalisco, Guerrero, Veracruz, Chiapas, Quintana Roo, Baja California, Sonora, Nuevo León, Torreón, Michoacán, Hidalgo, Guanajuato, Chihuahua, y se difunde cada mes también por medios amigos, sin haber fallado alguno de los meses de estos quince años. Hasta antes de la pandemia se entregaba de mano en mano y en tiempos de pandemia, la difusión se hace por medio de internet y redes sociales.

Esperamos con el corazón en la mano haber cumplido con las expectativas de nuestros lector@s y haber tenido la sensibilidad de captar y dar a conocer los problemas de nuestros hermanos de lucha y, si no es así, es el momento de que nos hagan llegar sus críticas, sus opiniones, las omisiones, las diferencias ideológicas, incluso críticas de forma.

Nuestro agradecimiento por contar con ustedes. el Boletín es un espacio DE y PARA trabajadores, jubilados y pensionados.



Foto: Esta imagen es histórica, tomada por trabajadores de las movilizaciones de octubre 2005. Cuando fuimos despojados del Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

Seis meses después de este golpe, publicamos nuestro primer número de *Jubiladas (os) en Lucha*. “La necesidad de publicar este órgano informativo, es de comunicar las preocupaciones e inquietudes de un grupo de compañeros que al igual que tu hoy somos jubilados y pensionados”. Solo un fragmento de nuestra primera editorial, hace 15 años. (20 Números son de la 1ª Época)

PENSIONES PALIATIVAS Y LOS “AUMENTOS” EN UMAS

El problema de las pensiones es para todos los trabajadores, tanto los afiliados al IMSS como del ISSSTE, el pago con Unidad de Medida y Actualización (UMA), es una de tantas maneras de soslayar el pago de las pensiones, una prueba contundente es la reforma a las leyes del Seguro Social y de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en materia de pensiones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2020 y vigente a partir de enero 2021.

Los trabajadores afiliados al IMSS próximos a jubilarse y que confiaron en las promesas del presidente de México, respecto a que incrementaría las pensiones del 24% al 40% del salario como trabajadores activos; de la reducción de semanas cotizadas de 1,250 a 750 semanas y contar con 60 años de edad, para poder gozar de una pensión, ha sido un fiasco:

1.- Las 1,250 semanas de cotización (SC) equivalentes a 24 años de haber cotizado al seguro

social, quedaron en mil, es decir en 19 años cotizados. Artículo 154 de la Ley del Seguro Social (LSS). Aunque la generación 2021 tiene la concesión de pensionarse con 750 SC (14 años) y los 60 años de edad, Artículo Cuarto Transitorio. El mecanismo será que cada año se incrementarán 25 SC hasta el año 2031, justo cuando se cumplan las mil semanas. Esta reducción es de 5 años, sin embargo, 19 años son muchos dado que el promedio de años laborables en la economía formal, denominados también trabajo formal es de 15 a 16 años según Bernardo González Rosas presidente de la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro (Amafore) y Abraham Vela presidente de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar), incluso los datos que proporcionan es que de 88,000 personas que cumplen 60 y 65 años en el 2021 y con las 1,200 SC, solo el 30% tendría una pensión y el 70% una negativa de pensión. Dato alarmante ya que la negativa de pensión significa que no alcanza para una pensión vitalicia mínima garantizada. Entonces desde ahora ¿se espera que haya personas que no logren su pensión después de ahorrar durante 19 años?

| SEMANAS DE COTIZACIÓN Y FINANCIAMIENTO | | | | | | | | | |
|---|-------|-------|---------------------------------|----------------------------|------|-----|--------|------|------|
| Incremento anual- 25 semanas hasta alcanzar mil en 2031 | | | | | | | | | |
| Años | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | ... | 2029 | 2030 | 2031 |
| Semanas de cotización | 750 | 775 | 800 | 825 | 850 | 950 | 975 | 1000 | |
| Aportación: | 6.50% | 6.50% | No recibirán los aumentos | | | | | | |
| Gobierno | 6.50% | 6.50% | 15% | cubrirá c/ mes, 1 cantidad | | | | | |
| | | | por c/ día de salario cotizado. | | | | | | |
| Patrón | 5.15% | 5.15% | Aumento gradual | | | | 13.87% | | |

2.- El aumento del Gobierno Federal de 6.5% al 15% (8.5) será a partir de 1 de enero de 2023 previsto en el artículo 168, fracción IV, de la LSS, quedo en pagos preferenciales para los de más bajos ingresos por concepto de cuota social, la cual es una aportación mensual que reciben los trabajadores, *por cada día de salario cotizado* y para los trabajadores que ganen de 4 hasta 7 veces la UMA. Fracción IV del artículo 168 de la LSS.

Una aclaración, el incremento patronal también inicia en este año, por consiguiente, las personas a pensionarse en los dos años anteriores no reciben estos aumentos. Por lo pronto, de la generación 2021 “solo-40-personas-solicitaran-la-pension-minima-garantizada-en-2021/ Bernardo Gonzales señala que estas personas iniciaron su cotización en 1997, tenían 40 años de edad y consiguieron mantenerse en la formalidad laboral”. *El CEO, 6 de enero 2021.*

La Pensión Mínima Garantizada (PMG) es un salario mínimo, que en el año 2021 y de tratarse de la CDMX es de \$141.7 pesos diarios, \$4,251 pesos mensuales, que de acuerdo al artículo 170 de la LSS se les otorga a los trabajadores cuando su cuantía es inferior a la PMG y es el Estado quien le corresponde aportar la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia. Lo que demuestra el precario salario de los trabajadores durante esos 24 años de ahorro y como era de esperarse con el último incremento salarial no fue suficiente para acabar con las miserables pensiones y solo alcanzaron la PMG.

3. El aumento patronal de 5.15% al 13.87% (8.72), será aplicable de manera gradual a partir del 1 de enero de 2023 prevista en el artículo 168, fracción II, inciso a), de la LSS. La gradualidad del incremento se cumple hasta el año 2030 y los porcentajes están calculados conforme a las UMAS, como se observa en el cuadro UMA Y CUOTA PATRONAL

| UMA Y CUOTA PATRONAL | |
|---|----------------|
| Salario base de cotización del trabajador | Cuota Patronal |
| 1.00 SM* | 3.15% |
| 1.01 SM a 1.50 UMA** | 4.20% |
| 1.51 a 2.00 UMA | 6.55% |
| 2.01 a 2.50 UMA | 7.96% |
| 2.51 a 3.00 UMA | 8.90% |
| 3.01 a 3.50 UMA | 9.57% |
| 3.51 a 4.00 UMA | 10.08% |
| 4.01 UMA en adelante | 11.88% |
| *Salario Mínimo | |
| ** Unidad de Medida y Actualización | |

En últimas fechas existen múltiples protestas de los pensionados del ISSSTE por el rechazo del pago de las pensiones en UMAS, al que trabajadores y pensionados del IMSS nos unimos porque es totalmente fundado, en seguida se expone porque: “El decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de enero de 2016, señala que el valor inicial diario de la UMA, sería equivalente al del salario mínimo general vigente diario para todo el país”. Lo que se rompe cuando por decisión gubernamental (2019) el Salario Mínimo (SM) se incrementa muy por encima de la UMA, mientras la UMA se incrementa de acuerdo a la inflación que se reporta en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). *Infobae México. 21 enero 2021.*

Para el 2021 la diferencia es significativa entre el valor de un SM de \$141.7 diarios, con un incremento del 15% y la UMA de \$89.62 pesos diarios con incremento de 3.54%. La diferencia entre el SM y UMA es de \$52.08 pesos que representa el 37%. En cambio, si se suma el incremento de las

aportaciones del 8.5% del gobierno federal y 8.72% de los patrones da un total de 17.22%, que viendo las cifras, es mucho mayor lo que le quitan a los pensionados con el manejo de UMAS, que los aumentos “humanitarios” a partir del año 2023, tal como se aprecia en el cuadro “REDUCCIÓN EN LAS PENSIONES” y cae por su propio peso que los aumentos quedan pulverizados.

| REDUCCIÓN EN LAS PENSIONES | | | |
|----------------------------|--------|--------|-----------|
| # de UMAS | SM | UMA | REDUCCIÓN |
| 1 | 141.7 | 89.62 | 52.08 |
| 1.5 | 212.55 | 134.43 | 78.12 |
| 2 | 283.4 | 179.24 | 104.16 |
| 2.5 | 354.25 | 224.05 | 130.2 |
| 3 | 425.1 | 268.86 | 156.24 |
| 3.5 | 495.95 | 313.67 | 182.28 |
| 4 | 566.8 | 358.48 | 208.32 |
| 4.5 | 637.65 | 403.29 | 234.36 |
| 5 | 708.5 | 448.1 | 260.4 |
| 5.5 | 779.35 | 492.91 | 286.44 |
| ... | | | |

En realidad las modificaciones a las pensiones son meros paliativos para contener el estallido social que se avecinaba, cuando al 70 % de los trabajadores les dieran dictamen de negativa de pensión, entonces lo que hizo el gobierno fue incrementar el salario para que las personas en vía de pensionarse pudieran acceder a una PMG, lo que resultaría un buen mecanismo de consolución y más con la pandemia, que ha dejado a millones de desempleados en una terrible desesperanza e incertidumbre, hasta la pandemia le vino como anillo al dedo al gobierno federal y a los patrones porque diluyo el problema de las pensiones.

Las mil semanas de cotización siguen siendo la piedra en el zapato debido a que los trabajadores tendrán que laborar otros 4 años y rogar a todos los santos por encontrar empleos que cumplan con la obligatoriedad de asegurar a los trabajadores para que puedan lograr las semanas cotizadas, de lo contrario pasarán mucho más de 4 años. Esta situación se genera por las empresas “outsourcing” y que la pandemia dejó al descubierto que tanto las empresas privadas como el gobierno federal y los gobiernos estatales hasta hoy en día, continúan haciendo uso de este esquema para despojar a los trabajadores de sus derechos laborales.

Se hace hincapié en que las mil semanas de cotización es la trampa para no hablar abiertamente del aumento a más de 60 años para obtener una pensión, pero también se veía el inconveniente para los patrones, dejar llegar a los trabajadores a los 24 años de semanas de cotización, porque tendrían 70

años de edad y ante un gran ejercito de reserva joven tampoco era buen negocio.

En cuanto a las UMAS, refleja un acuerdo tácito entre el gobierno federal y patrones de simular aumentos en las pensiones, pero arrebatarnos con el manejo de UMAS y dejar como límite las PMG, en un “supuesto” equilibrio de pensiones producto del trabajo formal y las ayudas económicas del gobierno federal a los 30 millones de trabajadores informales, en lugar de revertir la política de la deslaboralización que implica impulsar el trabajo formal, el soporte financiero de la seguridad social y de un sistema de reparto.

LXXV Consejo Sindical...continuación de la pág. 4

- Del Reglamento Interior de Trabajo; las cláusula transitoria, el TERCERO.- *“Instituto y Sindicato convienen en integrar una Comisión Mixta que se encargue de estudiar que enfermedades profesionales serán consideradas como tales dadas las especiales condiciones en que desarrolla el trabajo en el Instituto”.*
- Gracias a la movilización de los trabajadores se logró que el instituto publicara una circular con el No 099001300000/2020 en donde detalla cuál va ser el procedimiento para determinar la infección de SARS-COV-2, por Medicina del Trabajo. Pero esta batalla aún no se gana, hay que luchar porque la enfermedad del Covid-19 sea reconocida como riesgo de trabajo, a la fecha no están los procedimientos y esto ha afectado la vida laboral de los trabajadores; las incapacidades por el tiempo suficiente para la recuperación de los pacientes son negadas, aún enfermos deben cubrir su puesto de trabajo con suplencias que el trabajador paga, o tomar sus días de vacaciones para reposar. Todo porque a la fecha hay un vacío legal para el reconocimiento de esta enfermedad laboral, y es urgente se reconozca.

El Consejo Sindical tendrá que dar cuenta del pliego petitorio como lo demanda la base, y dejar atrás la simulación y las componendas, es decir no a la negociación sin la participación de la base.

A los trabajadores activos y jubilados nos toca estar informados, organizados para defender nuestros derechos, porque lo que no hagamos nosotros nadie lo hará.

LXXV Consejo Sindical Nacional Ordinario del SNTSS.

El próximo 12 Y 13 de abril se llevará a cabo el LXXV Consejo Sindical Nacional del SNTSS, su objetivo es la elaboración del pliego petitorio, para la revisión de contrato de los trabajadores del IMSS, como cada dos años.

A la convocatoria del Comité Ejecutivo Nacional (CEN), los trabajadores de base se dieron a la tarea de presentar sus ponencias a las secciones, previa discusión en los centros de trabajo. Como resultado son mil 700 ponencias a nivel nacional, siendo una participación muy importante, nada extraño pues se vive una problemática difícil por la pandemia, la violación constante de los derechos de los trabajadores por autoridades institucionales y la complicidad de la dirigencia sindical. Además hay nuevas necesidades impuestas por la pandemia, que no están contempladas por el contrato colectivo de trabajo, generando aún más indefensión en la base trabajadora, Por tal motivo es necesario participar en la vida sindical de nuestro sindicato y el rescate de éste, porque el sindicato lo componemos los miles de trabajadores de base, jubilados y pensionados y no sólo la estructura que debiera representarnos, por lo tanto hay la necesidad de organizarnos y luchar por mejores condiciones de trabajo.

Presentaremos de forma resumida algunas propuestas al LXXV Consejo Sindical:

- Hay un clamor porque se cumpla la **Cláusula 22 Bis.- Cobertura y Revisión de plantillas**. Por la falta de personal durante décadas, situación que colapsó los servicios por la pandemia, la emergencia sanitaria obligó al otorgamiento de licencias de convenio a 44 mil trabajadores activos por ser personas vulnerables, dejando descubiertos los servicios y una sobrecarga de trabajo. Si la plantilla hubiese estado cubierta al cien por ciento la situación sería menos grave. Se contrataron 17 mil trabajadores (médicos y enfermeras) pero no fue suficiente, y aún con la contratación de especialistas hace apenas dos semanas, no se logra cubrir los servicios.



Las autoridades institucionales y gobierno federal reconocieron que hacen falta 105 mil médicos y 335 mil enfermeras tan sólo en el IMSS. (Comparecencia de Zoe Robledo, director del IMSS en el Congreso de la Unión el pasado 22 de octubre del 2020), tan solo para cubrir los estándares internacionales que tiene la Organización Mundial de la Salud (OMS). Aún los estándares internacionales son insuficientes.

- **Clausula 65.- Edificios y locales, 66.- baños, 69.- Ropa de Trabajo y uniformes, 70.- Mobiliario, Útiles, Herramientas e Instrumentos de Trabajo.**

Estas cláusulas tienen que ver con el equipo de trabajo y material de protección que deben actualizarse en el CCT, es necesario ser enérgicos en estas cláusulas porque lo que está reglamentado no lo cumplen las autoridades del Instituto, y con esta omisión se deja desprotegidos los trabajadores y con la pandemia, el resultado es doloroso: más de mil trabajadores fallecidos y miles de contagiados, por no contar con el equipo de protección. El IMSS como patrón tiene que cumplir, los trabajadores han tenido que comprar las herramientas y los equipos de protección con su dinero y no es justo, basta ya de que el IMSS no cumpla su responsabilidad como patrón. **Continúa en la pág. 3...**

INVITACIÓN

Facebook [imssconstruyamos](#)

Blog: <https://andetimss.home.blog>