

Dr. Fernando Serrano Migallón
Subsecretario de Educación Superior
Secretaría de Educación Pública

Por mi conducto y con base en los Lineamientos Específicos para el **Fondo para la Atención de Problemas Estructurales de las Universidades Públicas Estatales (UPE) 2014**, la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN**, presenta para evaluación el proyecto con las características que a continuación se mencionan:

Nombre del proyecto

Proyecto de Saneamiento del Sistema de Pensiones y Prestaciones Contingentes

Costo total del proyecto:	\$50,000,000.00	Aportación federal solicitada:	\$50,000,000.00		Aportación estatal:	
---------------------------	-----------------	--------------------------------	-----------------	--	---------------------	--

Datos del responsable del proyecto

Nombre: Aureliano Martínez Castillo

Cargo: Director General de Finanzas

Teléfono(s) con clave de larga distancia: 9999-30-09-00 Ext.-1310

Dirección de correo electrónico: aureliano.martinez@uady.mx

Página Web donde se informará del ejercicio del recurso: http://www.transparencia.uady.mx/inf_obligatoria.html

<http://www.dgf.uady.mx/fondosextraordinarios.html>

Justificación del proyecto

La Universidad compromete gran parte de su presupuesto de egresos para hacer frente a las pensiones y prestaciones contingentes de sus trabajadores mismas que fueron pactadas en administraciones anteriores. La presión financiera ha disminuido gracias a las negociaciones y modificaciones a las prestaciones que han reducido significativamente el flujo esperado de egresos a cargo de nuestra Institución. Sin embargo, aún con la reforma, no contamos con los recursos necesarios para hacer el pago de éstas prestaciones.

La Universidad Autónoma de Yucatán, en su interés por la viabilidad del fondo de jubilación realizó acciones consistentes en reformas estructurales para disminuir los pasivos contingentes derivados de pensiones y jubilaciones, efectuando ajustes a las prestaciones laborales contingentes del personal actual de la UADY y logrando que las generaciones de trabajadores que ingresen posteriormente constituyan un sistema de pensiones y jubilaciones totalmente viable y autosustentable. Las reformas fueron efectuadas en una primera etapa por parte del personal académico, cuyo contrato colectivo fue reformado desde el año 2003, así como dos adicionales que corresponden al del personal administrativo y manual y al del personal directivo y de confianza, ambos basados en las reformas al contrato colectivo de trabajo de dicho personal, firmado en el mes de julio del 2007, incorporando los elementos de viabilidad recomendados por la ANUIES y la SEP.

En diciembre del 2011, se firmó con las dos representaciones sindicales una nueva adecuación a los contratos colectivos de trabajo en la que se establece un estímulo económico a la permanencia, consistente en el pago de un 30% del salario tabulado adicional a todos los trabajadores que cumplan 30 años de servicio y opten por permanecer como personal activo de la institución. Este porcentaje de estímulo se incrementará en un 2.0% anual acumulativo, hasta alcanzar un 50% del salario tabulado del trabajador, al cumplir este los 40 años de labor en la institución. Es importante recalcar la importancia de esta reforma en la viabilidad del fondo de jubilaciones ya que una estimación conservadora indica que al menos el 40% de los trabajadores que cumplan 30 años de servicio optarían por permanecer activo al menos cinco años más. Cada año adicional que el trabajador permanezca sin jubilarse implica un año más de aportación al fondo, un año más de rendimientos y un año menos de pago de pensión con cargo al mismo. Adicionalmente de los beneficios académicos que conlleva el retener al personal con mayor antigüedad y experiencia. En ningún caso se incluyeron cláusulas en los contratos colectivos, que tiendan a generar nuevos pasivos o adeudos para la institución.

9
4 A

La pormenorización de las características a que se refiere el numeral 3 de la modalidad A de los lineamientos se expone en los siguientes:

Descripción de cómo se garantiza que las acciones tendrán un carácter de irrevocable:

Las modificaciones mencionadas están registradas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, quedando contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo y Convenios Celebrados entre las partes, de los cuales se anexa copia.

Descripción de cómo se asegura que las medidas contenidas en el proyecto no darán lugar a nuevos adeudos o pasivos financieros que repercutan negativamente en la viabilidad financiera de la institución a mediano y largo plazos:

La cantidad que se nos asigne será depositada en el Fideicomiso No. 204410 para el personal académico, en el Fideicomiso No. 1002460 para el personal administrativo y Fideicomiso No. 112720 para el personal directivo, celebrado con Santander México, S.A., en el que se han invertido las anteriores asignaciones del Fondo de Apoyo Extraordinario. Estos fideicomisos no permiten que los recursos sean utilizados para fines distintos al pago de pensiones y Prestaciones Contingentes.

Por lo anterior el apoyo recibido, no podrá ser utilizado para la contratación de personal, pago de salarios, prestaciones, sobre sueldos, estímulos o compensaciones del personal que elabora en la Institución, así como tampoco para el pago de pasivos de cualquier naturaleza.

Además de lo anterior, los estudios actuariales demuestran claramente que las medidas adoptadas reducen significativamente los pasivos contingentes de nuestra Institución.

Descripción de cómo se generarán ahorros superiores al monto de los recursos asignados:

Las modificación a las prestaciones reduce el flujo de efectivo en el corto, mediano y largo plazo, generando ahorros muy superiores a los montos asignados, siendo éstos cuantificados mediante estudios actuariales.

Los ahorros son producto principalmente de los siguientes cambios:

• Personal Docente

Se Consideran Nuevas Generaciones a los que ingresaron al servicio a partir del 01-01-2004

Modificaciones para todas las generaciones:

o Cuotas y aportaciones.

- Personal Jubilado: se implementó una aportación del 10% sobre la pensión, sin incluir prestaciones.

- Trabajadores activos: pasó del 2% al 10% del salario tabular.

- Universidad: pasó del 2% al 10% del salario tabular.

Modificaciones para las Nuevas Generaciones.

o El aguinaldo pasó de 60 a 40 días.

o La prima de antigüedad se topó de 75% a 57.5% sobre el salario tabulado.

o La jubilación pasa de 30 años de servicio a 95, calculados como la suma de edad y antigüedad.

o Se elimina la jubilación anticipada.

• Personal Administrativo y Confianza.

Se Consideran Nuevas Generaciones a los que ingresaron al servicio a partir del 01-01-2008

Modificaciones para todas las generaciones:

o Cuotas y aportaciones:

- Personal Jubilado: se implementó una aportación del 10% sobre la pensión, sin incluir prestaciones.

- Trabajadores activos: pasó del 2% al 10% del salario tabular

- Universidad: pasó del 2% al 10% del salario tabular

- La transición será la siguiente:

Año	Porcentaje de aportación
2013	8.00%
2014	9.00%
2015 en adelante	10.00%

9

4 A

Modificaciones para las Nuevas Generaciones.

- o El aguinaldo pasó de 60 a 40 días.
- o La prima de antigüedad se topó de 75% a 57.5%.
- o La jubilación pasa de 30 años de servicio a 95 puntos, calculados como la suma de edad y antigüedad.
- o Se elimina la jubilación anticipada.

Los cambios detallados de las prestaciones se encuentran contenidos en los estudios actuariales.

Cuantificación del impacto financiero de las acciones a realizar, en relación con el déficit (pasivo) total:

De los resultados actuariales se puede concluir que la reforma de pensiones disminuye la presión hacia las finanzas de la Universidad y da mayores esperanzas a los trabajadores de recibir una pensión digna y de conservar su fuente de trabajo

Así mismo la reforma representa una disminución en los costos, mismos que se pueden cuantificar a valor presente, considerando una tasa del 3.50%, de acuerdo a los siguientes perspectivas:

a) Disminución del Déficit Actuarial del sistema de pensiones y prestaciones contingentes:

	Valor Presente	%
Generación Actual :	2,572,221,362.19	22.70
Nuevas Generaciones :	9,276,288,875.51	72.89
Total :	11,848,510,237.70	49.25

b) Disminución del Costo para la Institución.

	Valor Presente	%
Generación Actual :	2,254,271,121.76	19.78
Nuevas Generaciones :	7,311,042,172.90	55.64
Total :	9,565,313,294.66	38.98

4

9

A

Objetivo general

Disminuir el flujo de egresos a cargo de la Institución para el pago de pensiones y prestaciones contingentes y por ende el déficit actuarial.

Objetivo:

1. Fortalecer la reserva destinada al pago de pensiones y prestaciones contingentes.
2. Reducir la presión financiera con cargo al presupuesto de egresos generada por el pago de pensiones y prestaciones contingentes.
3. Contar con mejores argumentos para seguir negociando nuevas reformas al sistema de pensiones y prestaciones contingentes.

Meta:

Reducir en el largo plazo hasta en 0% el déficit actuarial.

Acción:

Fomentar el respeto a los acuerdos logrados anteriormente entre la Institución y sus trabajadores relativos a las modificaciones al sistema de pensiones y prestaciones contingentes.

Tomando como argumento el apoyo que recibamos por parte de la federación, impulsar negociaciones con los trabajadores, que nos lleven a realizar nuevas reformas al sistema de pensiones y prestaciones contingentes.

Concepto	Costo unitario \$	Cantidad	Total	Breve justificación	Fecha programada de conclusión de la acción
Adecuaciones de contratos					
Presentación de proyecto					
Obtención de Recursos	50,000,000.00	1	50,000,000.00	Incrementar la aportación a los fondos de jubilación	31/12/2014

Monto solicitado para esta acción:	Federal	50,000,000.00	Estatad	Total	50,000,000.00
------------------------------------	---------	---------------	---------	-------	---------------

M. Phil. Alfredo R.J. Dájer Abimerhi
Rector

M.F. Aureliano Martínez Castillo
Director General de Finanzas

C.P.C. Leticia Cano Álvarez
Auditor Interno