

# INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL IMSS: TENDENCIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**Mtro. Guillermo Trejo Carbajal**

UABJO Facultad de Contaduría y Administración  
guillermo.carbajal@hotmail.com

Mtro. En Dirección y Gestión de Planes y Fondos de pensiones.

**Mtro. Rosendo Martínez Jimenez**

UABJO Facultad d Contaduría y Administración  
martinezjmz\_10@hotmail.com

Mtro. En Ciencias en Desarrollo Regional y Tecnológico

## RESUMEN

La Seguridad Social es un derecho humano imprescindible que atiende los riesgos y contingencias que presenta la población, principalmente enfocada a la clase trabajadora y sus familiares, conforme lo disponen los artículos 5, 39, y 123 fracción XXIX de la Constitución Política Mexicana. Dentro de ese contexto también se encuentra la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, quién es una institución educativa de nivel superior, con características propias, la máxima casa de estudios en la Entidad Federativa y es autónoma. Hasta el año de 1980 tenía considerado un esquema incipiente de asistencia social, procuraba servicios básicos para trabajadores y docentes, así como sus beneficiarios, de acuerdo a las demandas requeridas por las organizaciones sindicales, según se presentaban los acontecimientos derivados de la relación laboral, al día de hoy la cobertura de las prestaciones se ha transformado de manera significativa, estos cambios los contiene el presente trabajo de investigación, que caracteriza y describe los ramos de seguros que fueron incorporándose para beneficio de los trabajadores, cónyuges, hijos y ascendientes, con la formal afiliación de los trabajadores al régimen obligatorio al Seguro Social, una adecuada interpretación y aplicación del artículo 27 de la ley del Seguro Social para integrar correctamente la base gravable, regularizar omisiones generadas por revisiones de auditorías externas en ejercicios fiscales pasados y liquidar las aportaciones obrero patronales pendientes de pago sin poner en riesgo la viabilidad financiera universitaria.

Social Security is an essential human right that addresses the risks and dangers that presents the population, mainly focused on the working class and their families, as provided in Articles 5, 39 , and 123 XXIX fraction of the Mexican Constitution . In this context is also the Autonomous University "Benito Juarez" of Oaxaca, who is a top-level educational institution, with its own characteristics, the highest seat of learning in the Federal Bank and is autonomous. Until the year 1980 was considered a nascent social assistance scheme , sought to basic services for workers and teachers, and your beneficiaries , according to the demands required by the trade unions , as the events arising from the employment relationship were presented at today the benefit coverage has transformed significantly, these changes contained in this research , which characterizes and describes the classes of insurance which were incorporated for the benefit of workers, spouses, children and ascendants, with formal affiliation of workers to mandatory Social Security system , a proper interpretation and application of Article 27 of the Social Security Act to successfully integrate the tax base , omissions regularize generated reviews external audits in past fiscal years and settle worker contributions outstanding employers without jeopardizing college financial viability.

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad Social – Incorporación -Ramos de aseguramiento - Salario base de cotización - Prestaciones - UABJO – Jubilación.

**KEYWORDS:** Social Security – Incorporation - Ramos assurance - contribution base salary - Benefits - UABJO - Retirement.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La UABJO no contaba con un esquema de seguridad social integral que solventara las demandas planteadas por las organizaciones sindicales de trabajadores y docentes, las prestaciones médicas y económicas eran insuficientes y dispersas, por una parte existían pactos colectivos que consideraban algunas necesidades y contingencias, por la otra tenían excesos, por lo tanto era indispensable uniformarlas para cumplir con los principios de justicia social y certidumbre laboral. Para atender en corto plazo este conflicto laboral se promovió con el IMSS la Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio, fueron acuerdos oportunos que solventaban la problemática con el grupo laboral pero no vislumbró las diversas irregularidades que podrían cometerse por eludir y omitir obligaciones fiscales que conforme a la Ley del Seguro Social eran de su absoluta competencia, como por ejemplo la afiliación oportuna de los trabajadores de base, eventuales y docentes, registrar los salarios reales y presentar los movimientos de afiliación en plazo, todo ello, generó que el IMSS practicara

órdenes de visita domiciliaria durante los ejercicios de 2008 al 2011, con resultados serios en créditos fiscales por diferencias que alcanzaban cifras superiores a los siete millones de pesos en cada periodo anual.

## **II. MARCO TEÓRICO**

**II.1 ANTECEDENTES.-** En la atención de enfermedades, maternidad y accidentes de trabajo, cuyas contingencias eran tratadas por servicios médicos mixtos, una parte la asistía el sector público a través de la Secretaría de Salud y otra por medio de convenios de colaboración con Hospitales Privados, los cuales ofrecían servicios de: Consulta externa, Consulta de especialidades, Intervenciones Quirúrgicas, Hospitalización, Medicamentos y Material de curación.

En caso de riesgos de trabajo, aparatos de prótesis y ortopedia, así como la rehabilitación. No precisaba derechos para los familiares o beneficiarios de los empleados y académicos para que obtuvieran el amparo de los servicios médicos en casos de enfermedades, accidentes y maternidad. Había omisiones y lagunas en el pacto laboral que no pronunciaban con claridad los beneficios para el núcleo familiar.

Por lo que se refiere a las incapacidades originadas por los empleados y docentes en las incidencias mencionadas anteriormente, el empleador, en este caso la Universidad tenía la obligación de subsidiar sus periodos de ausencia, pagando el cien por ciento de salarios hasta la total rehabilitación, apegándose conforme a las disposiciones contenidas en la Legislación laboral vigente.

Además de que no fijaba con claridad los casos de invalidez cuando el asegurado se hallaba imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa limitación física o mental fuera derivada de una enfermedad o accidente no profesionales.<sup>1</sup>

Cuando ocurría la muerte del trabajador se otorgaba a los beneficiarios el importe de cuatro meses de salario si hubiese cumplido a la fecha del fallecimiento hasta diez años de servicio, aumentaba a seis meses si rebasaba los diez años. Conforme lo establecía la cláusula veintisiete del Contrato Colectivo de trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UABJO.<sup>2</sup>

Esta prestación se ampliaba con un seguro de vida por la cantidad de cuatro millones de pesos, según lo expresaba la fracción XVII de la cláusula veintisiete del pacto laboral referido, cifra favorecida con la devaluación al aumentar en tres ceros la moneda nacional.

Un gran privilegio de los empleados y académicos la contenía la fracción VI de la cláusula veintisiete del contrato colectivo de trabajo, al otorgar a los veinte años de servicios prestados en la UABJO, una jubilación consistente en el pago del cien por ciento del salario que devengaban en el momento de generar el derecho, incluyendo su prima de antigüedad más una gratificación igual al importe de dos meses de salario. La pensión se actualizaría conforme al porcentaje de incrementos de las revisiones salariales. Esta prestación favorable ponía en riesgo las finanzas universitarias, en un corto plazo el número de jubilados alcanzaría a los trabajadores activos, aumentaba significativamente el pasivo laboral y la mayor parte del presupuesto de gastos de operación se destinaba al pago de las pensiones.

En síntesis, este era el esquema de protección social que amparaba a los trabajadores y docentes de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, las prestaciones en especie y médicas muy limitadas para el grupos administrativo, operativo y el sector académico, pero la parte más significativa recaía en las prestaciones económicas, al otorgar la jubilación por veinte años de servicios, con todo y el desequilibrio que provocaba en las finanzas, destinando el ochenta por ciento a sueldos y prestaciones, diez por ciento a servicios generales, conservación y mantenimiento y el remanente del diez por ciento a mejorar el nivel de calidad académico.

## **II.2 INCORPORACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL**

Los riesgos financieros futuros harían inviable la economía de la UABJO o bien la Federación y el Gobierno Estatal aumentarían un subsidio sólido y suficiente que solventara los requerimientos laborales, de tal forma que fue imprescindible buscar una negociación favorable con las diversas organizaciones sindicales, que impactaran con algunos ajustes al pacto laboral con el fin de facilitar la prevalencia institucional.

La reforma en la contratación colectiva aumento los años de servicios para la jubilación: para las mujeres se elevó de 20 a 28 años de antigüedad laboral y para los hombres de 20 a 30. Esta decisión trascendental y transformadora coadyuvo al

---

<sup>1</sup> Ley del Seguro Social vigente.

<sup>2</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del STEUABJO

saneamiento financiero a mediano plazo. Se podrá observar en la gráfica el total de jubilados y el gasto anual ejercido en el año 2013.

En el año de 1981 la Universidad celebra con el IMSS convenio de incorporación voluntaria al régimen obligatorio del seguro social para inscribir a trabajadores y docentes con las siguientes modalidades:

1. Fecha de inicio de la prestación de servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende: Trabajadores operativos, empleados administrativos de base, eventuales y docentes con una carga académica mínima de 18 horas a la semana.
2. La vigencia es por tiempo indeterminado.
3. Las prestaciones de los seguros de riesgos de trabajo, las prestaciones en especie y económicas del seguro de enfermedades y maternidad, las correspondientes al seguro de invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los servicios de guarderías.
4. Las cuotas a cargo de los asegurados, la Universidad y la contribución a cargo del Gobierno Federal, de conformidad con las primas de financiamiento que establece la Ley del Seguro Social vigente.
5. Los procedimientos de inscripción y los cobros de las cuotas, se desarrollan conforme a los plazos, formatos y sistemas implantados por el IMSS, se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes, retener la cuota obrera y enterar el pago a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. Incluso podrán pagarse con cargo a los subsidios, transferencia o participaciones en ingresos federales y estatales que correspondan a la Universidad.
6. Plazos de espera para gozar de las prestaciones económicas en el esquema total de seguros sociales.
7. Las bases de cotización se integran con los ingresos fijos que perciben los trabajadores: cuota diaria, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, y apoyo del gobierno del estado.
8. Como requisito para la incorporación voluntaria la Universidad contó con la conformidad del Ejecutivo del Gobierno del Estado y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Este acto voluntario realizado por la Universidad ante el IMSS la obliga al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias del régimen obligatorio del seguro social.

En los términos del artículo 231 de la Ley del Seguro Social vigente las causas de terminación de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio se podrán presentar cuando:

1. Por declaración expresa firmada por el sujeto o grupo de asegurados;
2. No pagar la cuota obrero patronal.

Eran sujetos de aseguramiento en el Régimen Obligatorio del Seguro Social hasta el año 2007, los maestros que prestaban sus servicios por un mínimo de 18 horas a la semana en instituciones educativas, cualquiera que sea su personalidad jurídica o naturaleza económica,

Cuando presten sus servicios a dos o más instituciones educativas, el computo de las horas por semana se hará sumando las horas laboradas en cada una de ellas y en caso de que rebasen el mínimo de 18 horas, cada una deberá inscribirlos y aplicar los artículos 28 y 33 de la Ley el Seguro Social y 19 del Reglamento de Afiliación.

### **II.3 EXCEPCIONES DE AFILIACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.**

En el acuerdo número 773/2000 emitido por el H. Técnico del IMSS en la sesión celebrada el día 22 de noviembre de 2000, con fundamento en los artículos 251 fracción XVIII, 263 y 264 fracción XI de la Ley del Seguro Social, fijo las reglas por las que los docentes quedaban exceptuados de la obligación de inscripción, siempre y cuando cubrieran los requisitos siguientes:

1. La docencia no sea su principal fuente de ingresos;
2. Cuando los ingresos provenientes de dicha actividad no sea fuente única y principal de su subsistencia;
3. Que sean derechohabientes de algún sistema de seguridad social;

4. El Instituto, en ejercicio de sus facultades, comprobará el cumplimiento de este acuerdo, para lo cual las instituciones educativas deberán conservar su acreditación.<sup>3</sup>

Posteriormente, el 8 de noviembre de 2007, el cuerpo colegiado referido anteriormente, emite nuevos criterios para considerar sujetos de incorporación al régimen obligatorio del seguro social a los profesores de asignatura clase y otros, fundamenta su planteamiento en el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social, donde menciona que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter física o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, este exento del pago de contribuciones.

Por otra parte, se correlaciona con los artículos 8º y 134, fracción III, de la Ley Federal de Trabajo, señalan que habrá relación de trabajo cuando una persona física preste a otra, física o moral, un trabajo personal que se desempeñe bajo la dirección de ésta o de su representante, a cuya autoridad éste subordinado en todo lo concerniente al trabajo.

Conviene incluir los artículos 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo para identificar el concepto de salario: "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, es decir, la retribución de la relación laboral antes descrita puede identificarse de cualquier manera que esta se convenga.

En el caso de los profesores de asignatura, independientemente de que sean contratados por jornadas completas, media jornada o por hora clase, en principio son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social, con fundamento en el artículo 12, fracción I, de la Ley del Seguro Social.

Los criterios adoptados por el IMSS para que los profesores de asignatura no se consideren sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social, serán cuando acrediten los siguientes hechos:

1. Que la institución educativa y el profesor tengan celebrado un contrato de prestación de servicios profesionales, en la forma y términos previstos por la legislación civil y que este contrato no impida al profesor impartir cátedra en otras instituciones;
2. Que el profesor le traslade a la Institución educativa, en forma expresa y por separado, el Impuesto al Valor Agregado causado por los servicios prestados, salvo que dicha remuneración haya sido asimilada a salarios, en los términos previstos por el artículo 110, fracción V, de la Ley del Impuesto sobre la Renta;
3. Que la docencia no sea la actividad preponderante del prestador del servicio.
4. Se entiende actividad preponderante de la docencia, cuando el total de las remuneraciones pagadas por las instituciones educativas a las que le preste servicios, durante un ejercicio fiscal, represente más del 50% del total de los ingresos por él obtenidos o imparta más de una clase a uno o varios grupos en el mismo periodo lectivo;
5. Que el profesor no se encuentre en la nómina y no reciba de la institución educativa prestaciones de aguinaldo, horas extras, vacaciones y participación de las utilidades.

Para acreditar estos hechos, la Institución educativa deberá conservar en su domicilio durante el plazo que fija el Código Fiscal de la Federación, la documentación siguiente:

1. Los contratos de prestación de servicios profesionales que haya celebrado con el docente;
2. Copias fehacientes de las retenciones fiscales efectuadas en los ejercicios fiscales correspondientes;
3. Copias fehacientes de las constancias de ingresos por honorarios;
4. Controles académicos en los que conste el número de horas clase impartidas en el ciclo escolar;
5. Los registros administrativos y contables en los que conste que los docentes no recibieron salarios, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, participación de utilidades y otras de carácter similar. <sup>4</sup>

Estos criterios nos llevan a concluir que el IMSS permite encuadrar las relaciones entre académicos y empleadores en dos naturalezas jurídicas, la civil y laboral.

Con este criterio se facilita al empleador eludir la obligación que tiene con los docentes de inscribirlos en el régimen obligatorio del seguro social, por el simple hecho de que no rebasa el 50% de percepciones de la carga académica

---

<sup>3</sup> Acuerdo Número 773/2000 emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS.

<sup>4</sup> Acuerdo Número HCT-311007/453. P (D.I.R). emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS.

asignada, por esta causa cambia la relación jurídica y lo ubica en una contratación de servicios profesionales independiente, que al ser de naturaleza privada correspondería al profesor trasladar el Impuesto al Valor Agregado al patrón y liquidar el impuesto sobre la renta sobre los ingresos obtenidos.

### **III.- HIPÓTESIS**

La falta de conocimiento de la materia de seguridad social por parte de los encargados del área de prestaciones sociales propicio el incumplimiento de las obligaciones fiscales y la atención oportuna en las prestaciones de los trabajadores universitarios y sus beneficiarios.

Inexistencia de un programa de trabajo derivado de la incompetencia y apatía del personal operativo.

Escasa vinculación con la autoridad fiscal para regularizar omisiones y cumplir en forma estricta con las disposiciones legales y reglamentarias.

El anterior esquema de seguridad social para los trabajadores de la UABJO no garantizaba prestaciones médicas y económicas integrales para los beneficiarios.

### **IV.- METODOLOGÍA**

Inicia de lo general a lo particular, se procedió a realizar un análisis de los contratos colectivos de trabajo de los diversos sindicatos que integran la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, describiendo cada uno de los ramos de aseguramiento, clasificando las prestaciones en especie y económicas, promueve la correcta aplicación del salario base de cotización, precisa dentro de un marco jurídico los casos en los que los docentes son sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del seguro social, realiza mediante el programa SPS una estratificación de los trabajadores de los ejercicios 2008 al 2013 que fueron incorporados al régimen obligatorio del Seguro Social, en el cual se aclara que el año 2013, presento una relevante afiliación de los trabajadores y se concluye con el impacto financiero que represento a la Entidad Educativa.

### **V. PRESTACIONES MÉDICAS Y ECONÓMICAS PARA EMPLEADOS Y DOCENTES DE LA UABJO**

La clasificación se desarrolla conforme a los ramos de aseguramiento que establece la Ley del Seguro Social vigente y los casos donde existen derechos que rebasan los mínimos establecidos en la ley de la materia, los cuales prevalecerán con el propósito de ofrecer una mejor ilustración.

**1. Riesgos de Trabajo.-** En este capítulo las prestaciones en especie que se conceden son las siguientes:

- A. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- B. Servicios de hospitalización;
- C. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- D. Rehabilitación.

Lo anterior, con fundamento en las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley del Seguro Social.

Las prestaciones en dinero se otorgan de acuerdo a la incapacidad originada por los trabajadores:

- A. Incapacidad Temporal.- Recibe un subsidio equivalente al cien por ciento de su salario.
- B. Incapacidad Permanente Total.- Pensión mensual definitiva equivalente al setenta por ciento del salario base de cotización.
- C. Incapacidad Permanente Parcial.- Percibe una pensión que se calculará conforme a la tabla de valuación contenida en el artículo 514 de la Ley Federal del Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la Incapacidad Permanente Total.
- D. Muerte.- Corresponde una ayuda para gastos de funeral de sesenta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento.
  - a. Pensión de viudez.- Corresponde el cuarenta por ciento del monto de una Incapacidad Permanente Total.
  - b. Pensión de Orfandad.- Se concederá una pensión equivalente al veinte por ciento de la cuantía de una Incapacidad Permanente Total. Corresponderá a los huérfanos del asegurado hasta los dieciséis años de edad y si continúan estudiando en planteles del sistema educativo nacional podrán recibir la cuantía de la pensión hasta los veinticinco años de edad.

- c. Pensión de Ascendientes.- A falta de viuda o viudo, huérfanos, concubina o concubinario, a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido, recibirán una pensión equivalente al veinte por ciento de la cuantía básica de la Incapacidad Permanente Total.

**2. Enfermedades y Maternidad.-** Las prestaciones en especie que otorgan son las siguientes:

- A. Asistencia médico quirúrgica;
- B. Farmacéutica;
- C. Hospitalaria;
- D. Homeopática;
- E. Anteojos; y
- F. Prótesis.

Conforme lo dispone el artículo 91 de la Ley del Seguro Social y las cláusulas de los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con las diversas organizaciones sindicales de la Universidad.<sup>5</sup>

Es trascendente mencionar que los trabajadores cuentan con dos alternativas para demandar las prestaciones en especie, la medicina alópata y la homeopática, la primera otorgada en el sector público y la segunda prestada por servicios privados.

Las **prestaciones en dinero.-** En el caso de enfermedad, el trabajador tiene derecho a un subsidio cuando quede incapacitado para el trabajo, equivalente al cien por ciento de su salario. Prestación superior a la que establece la Ley del Seguro Social que es del sesenta por ciento de la base gravable.

En maternidad, la trabajadora tendrá derecho a un subsidio en dinero igual al cien por ciento de su salario, durante cuarenta y cinco días antes del parto y cuarenta y cinco días posteriores al mismo. En estos casos es mayor a la que fija la Ley de la materia de cuarenta y dos días.

**Ayuda para gastos de funeral.-** Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al fallecimiento, el IMSS pagará una ayuda consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

Por parte de la UABJO se concede a los trabajadores administrativos y operativos un seguro de vida por muerte natural de \$ 69,500.00; muerte accidental \$ 79,500.00 y muerte colectiva \$ 91,500.00; conforme a la cláusula 46 del convenio celebrado con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UABJO, el primero de febrero de 2014.<sup>6</sup>

Además aquellos trabajadores que acumularon más de diez años de antigüedad laboral les corresponderán una indemnización de once meses del salario integrado y de 7 meses cuando los años de labores sean menores.

Al personal académico también le otorgan un seguro de vida por muerte natural de \$ 65,000.00; muerte accidental \$ 75,000.00 y muerte colectiva \$ 85,000.00. Incluye 520 salarios mínimos de la zona económica cuando los trabajadores fallecidos tengan una antigüedad de diez años o más de servicios y de 420 cuando la antigüedad sea menor, según lo disponen las cláusulas 92 y 93 del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la UABJO.<sup>7</sup>

**3. Invalidez y Vida.-** Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para procurarse por sí mismo, mediante el trabajo actual ya no pueda obtener una remuneración superior al cincuenta por ciento de la habitual, durante el último año de trabajo, previo diagnóstico del IMSS dictaminará un estado de invalidez. La cuantía de la pensión que recibe es el equivalente al treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios cotizados en las últimas quinientas semanas ante el Seguro Social.

Además para disfrutar al derecho de la pensión deberá haber cotizado como mínimo 250 semanas.

- A. Pensión de viudez.- A la muerte del trabajador o del pensionado por invalidez, corresponde a la viuda la cuantía del noventa por ciento de la que le hubiera correspondido al asegurado en caso de invalidez.

---

<sup>5</sup> Contrato Colectivo del Sindicato de empleados de confianza de la UABJO.

Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la UABJO.

<sup>6</sup> Convenio celebrado entre la UABJO, STEUABJO y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el día primero de febrero de 2014.

<sup>7</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la UABJO.-

- B. Pensión de Orfandad.- Tendrán derecho a recibirla los hijos menores de dieciséis años y hasta la edad de veinticinco, si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, cuando muera el padre o la madre y alguno de estos tuviera el carácter de asegurado y acrediten tener por lo menos ciento cincuenta semanas de cotización. El monto de la pensión será el veinte por ciento de la cuantía de la pensión de invalidez.
- C. Pensión a los ascendientes.- Si no existieran viuda, viudo, huérfanos ni concubina o concubinario con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependan económicamente del asegurado o pensionado, por una cantidad del veinte por ciento de la cuantía de la pensión de invalidez.

#### **4.- Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez:**

**4.1.- Ahorro para el retiro.-** A la Universidad como patrón le corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador. En caso de desempleo se podrán hacer retiros parciales de conformidad con la antigüedad acumulada en su cuenta individual de la Administradora del Fondo de Retiro.

**4.2.- Cesantía en Edad Avanzada.-** Cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad, tenga reconocidas un mínimo de mil doscientos cincuenta semanas de cotización. Recibirá las prestaciones siguientes: Pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

**4.3.- Vejez.-** Para tener derecho al goce de las prestaciones requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas un mínimo de mil doscientos cincuenta semanas de cotización. Podrán optar a dos alternativas:

- A. Renta vitalicia.- Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- B. Retiros programados.- Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Los trabajadores que por años de servicios se jubilen antes de los requisitos establecidos en la ley del Seguro Social se deberán inscribir en la continuación voluntaria del régimen obligatorio para que conserve sus derechos y en su oportunidad tramite la pensión correspondiente.

**4.4. Ayuda para gastos de matrimonio.-** El trabajador tiene derecho a retirar una cantidad equivalente a treinta días del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal proveniente de la cuota social que aporta el Estado, siempre y cuando tenga acreditadas un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

**5.Guarderías.-** Cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquel al que judicialmente se le haya concedido la custodia de sus hijos. Se proporcionarán desde la edad de cuarenta y tres días hasta que cumplan cuatro años.

Es conveniente mencionar que los requisitos establecidos en el presente documento corresponden a la Ley del Seguro Social reformada el primero de julio de 1997. Para aquellos asegurados que su afiliación fue anterior a esta fecha, será optativa la decisión de elegir también la Ley de 1973, que en resumen refiere menos cotizaciones semanales y otras modalidades para el otorgamiento de las prestaciones en dinero en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

**VI. Otras modalidades.-** Por otra parte, los trabajadores y docentes que se jubilen en la UABJO por años de servicios, con el fin de continuar con las prestaciones médicas y económicas, para que en un futuro disfruten de las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez contenidas en la Ley del Seguro Social, se aplicaran las disposiciones legales y acuerdos siguientes:

**VI.1 Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio.-** Al causar baja por jubilación por años de servicios prestados, los trabajadores tendrán derecho a continuar en los siguientes ramos de aseguramiento: Invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Quedando inscritos con el último salario que percibían en el momento de la baja. La Universidad absorbe las cuotas obreras patronales y las liquida por mensualidades anticipadas.

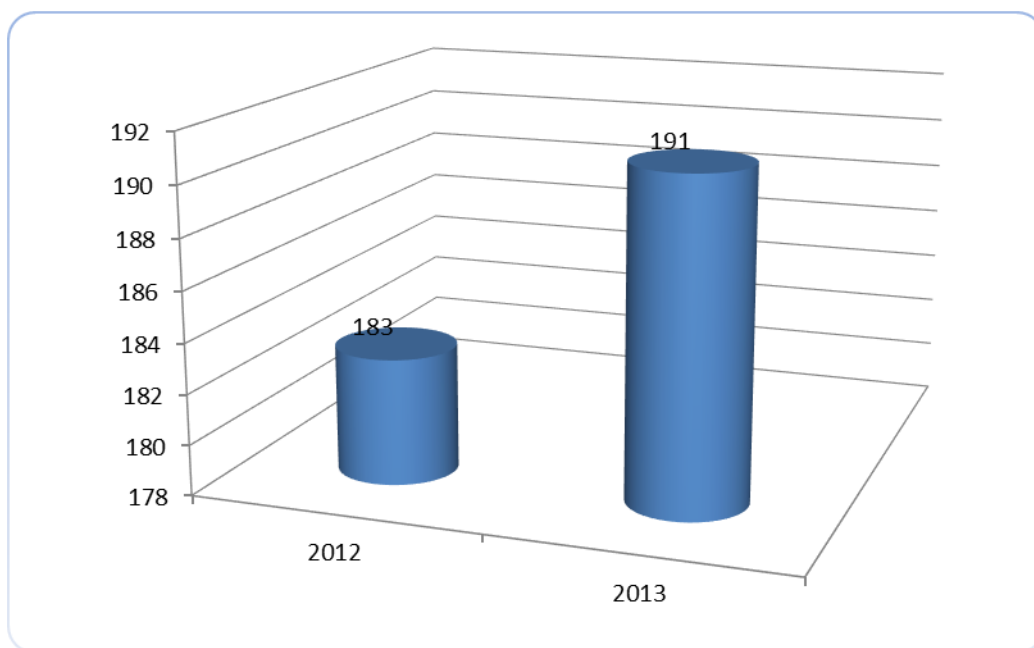
El derecho establecido anteriormente se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de la baja.

Causas de terminación de la continuación voluntaria:

- A) Declaración expresa firmada por el asegurado;

- B) Dejar de pagar las cuotas durante dos meses; y
- C) Causar alta nuevamente en el régimen obligatorio.

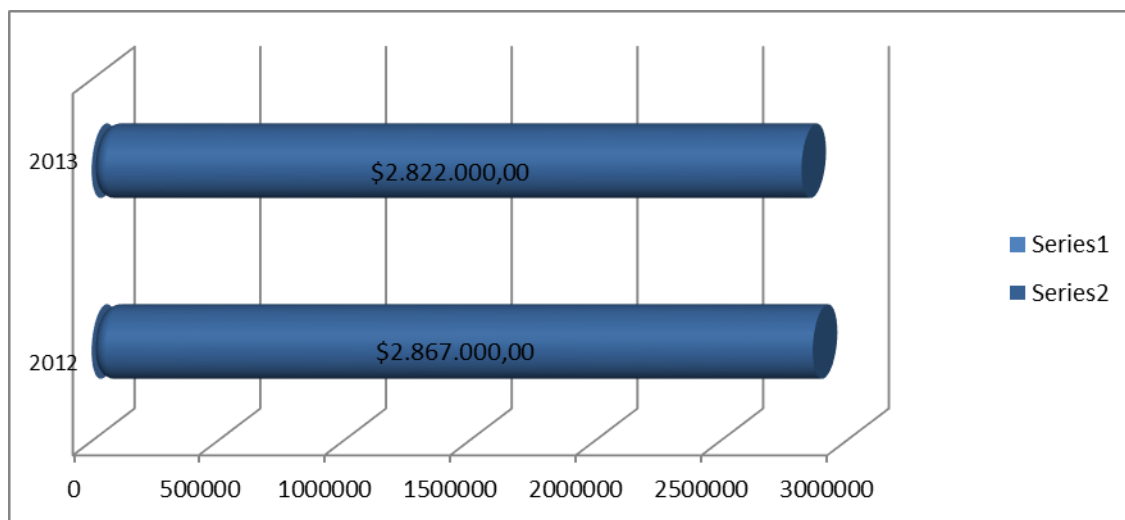
**Gráfica 1. Jubilados incorporados en continuación voluntaria al régimen obligatorio del Seguro Social.**



*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO-*

Al cierre del mes de diciembre de 2013 en la modalidad de continuación voluntaria al régimen obligatorio estaban afiliados 191 jubilados, en espera de cumplir los requisitos de 60 años para tramitar la solicitud de pensión por Cesantía en edad avanzada. Con ella, se duplican las pensiones, de tal forma que obtiene mayores ingresos como pensionado que como trabajador activo. Además refleja una tendencia hacia la alza de ocho asegurados entre los periodos de 2012 y 2013.

**Gráfica 2. Costo anual de jubilados afiliados en continuación voluntaria en el régimen obligatorio del Seguro Social.**



*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.*



El gasto ejercido en el año 2013 por concepto de la cobertura en la modalidad de continuación voluntaria en el régimen obligatorio fue de dos millones ochocientos veintidós mil pesos. Reflejo una ligera tendencia a la baja en los costos con motivo de que las nuevas inscripciones sus bases gravables eran inferiores.

**VI.2 Seguro de Salud para la Familia.-** El 29 de enero de 2008, la UABJO formalizo convenio de prestación de servicios médicos con el Hospital Regional de Alta Especialidad de Oaxaca, mediante el cual establecieron diversas líneas de acción y modalidades para el acceso a los servicios de salud de alta especialidad para los jubilados menores de sesenta años de edad, que se encontraban inscritos en el programa de seguro de salud para la familia, así como sus dependientes económicos (Cónyuge, hijos y padres).

La Universidad se obligaba a pagar al Hospital de Especialidades de la Secretaría de Salud por los servicios médicos otorgados la remuneración correspondiente al nivel 6 del tabulador de la administración del patrimonio de la beneficencia pública.

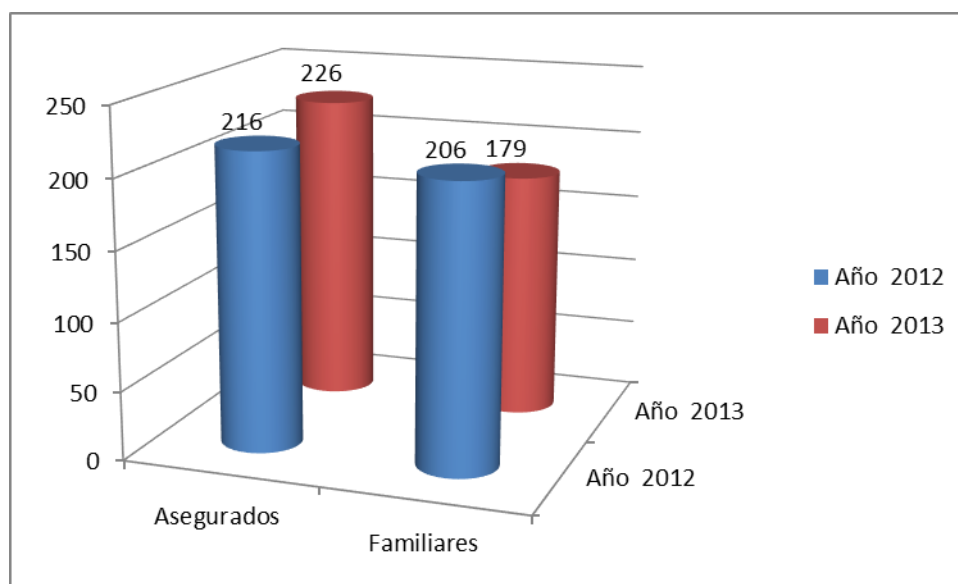
Estas remuneraciones eran muy onerosas para la Universidad, además duplicaba los gastos por pagarle al IMSS en el mismo concepto el Seguro de Salud para la familia, quien ofrecía la atención con restricciones en la prestación de los servicios médicos por haber entrado en vigor el 16 de julio de 2005, el artículo 84 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.<sup>8</sup>

Al iniciar la vigencia de este nuevo Reglamento emitido por el IMSS, sus disposiciones causaron efectos retroactivos en perjuicio de la UABJO, al imponerle plazos de espera para el otorgamiento de los servicios y restringirle la cobertura de las prestaciones en especie o médicas a los trabajadores y beneficiarios.

Esta disposición reglamentaria se impugno al señalar que el convenio celebrado entre el Instituto y la Universidad se había formalizado en el año de mil novecientos noventa, antes de la entrada en vigor del Reglamento referido, con fundamento en el artículo segundo transitorio del citado Reglamento establecía que “Los procedimientos e instancias iniciados bajo la vigencia de los reglamentos que se abrogan seguirán tramitándose hasta su conclusión en los términos previstos del reglamento que corresponda”. Con tal motivo, se solicitó con base en esta disposición que las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia para los trabajadores jubilados menores de sesenta años se continuaran otorgando las prestaciones médicas sin restricción alguna.

Como consecuencia de lo anterior, el IMSS resolvió: “Todas las contrataciones del Seguro de Salud para la Familia, tanto las renovaciones como los contratos iniciales celebrados a partir de mil novecientos noventa, que se formalicen para el amparo del convenio citado, se deberán regir con las disposiciones del Reglamento del Seguro de Salud para la Familia. Es decir, el Instituto debe otorgar los servicios médicos.”<sup>9</sup>

**Gráfica 3. Asegurados en el seguro de salud para la familia (Mod. 33)**



<sup>8</sup> Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

<sup>9</sup> Oficio 2191010100/OA/117 de fecha 16 de junio de 2009, emitido por la Delegación Estatal del IMSS.

*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.*

Los asegurados en el Seguro de Salud para la Familia tuvieron un ligero incremento de diez en comparación con el ejercicio de 2012, por su parte en los familiares se presentó un sensible decremento de veintiuno, siendo la principal causa la depuración de beneficiarios hijos que cumplieron los límites de edad o bien concluyeron sus estudios profesionales.

**Gráfica 4. Costo anual de asegurados en el seguro de salud para la familia (Modalidad 33)**



*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.*

El costo anual ejercido durante el año de 2013 en el Seguro de Salud para la Familia fue de \$ 992,548.90; que comparando con el año anterior hubo un pequeño decremento de \$ 7,900.00. La causa se presentó por algunas bajas de beneficiarios hijos.

**VII. Vivienda.-** En fecha similar a la incorporación que aludimos, se adquiere la obligación de inscribir a los trabajadores en el Fondo Nacional de Vivienda y pagar el cinco por ciento sobre el salario integrado de los trabajadores en periodos bimestrales, para abonar en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro.<sup>10</sup>

**VII.1 Elección para utilizar el crédito:**

- A. Adquirir casa nueva o usada;
- B. Construcción en terreno propio;
- C. Reparación, ampliación o mejora de la casa; y
- D. Pago de pasivos (Hipoteca).

**VII.2 Requisitos para tener derecho a un crédito:**

- A. Tener relación de trabajo vigente;
- B. Ser derecho habiente del Infonavit;
- C. Contar con 116 puntos en la precalificación del Infonavit;
- D. Tener la constancia del Taller Saber para decidir; y
- E. La vivienda debe tener eco- tecnologías.

<sup>10</sup> Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.

### VII.3 Aplicación del salario base de cotización

El artículo 27 de la ley del IMSS establece los requisitos para la correcta aplicación del salario base de cotización

En la actualidad la UABJO aplica el salario fijo y el salario variable para los trabajadores, salarios fijos para los trabajadores académicos y empleados de confianza y el salario variable para los trabajadores eventuales.

Los conceptos que están incluyendo para los salarios fijos son: cuota diaria, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, ajuste de categoría, días diferenciales y apoyo del gobierno del estado, los conceptos variables son los mismos la diferencia es que los trabajadores eventuales se dan de baja y se reingresan solamente cuando estén en labores con un salario que perciban en la quincena anterior.

## VIII. ESTRATIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL 2008-2013

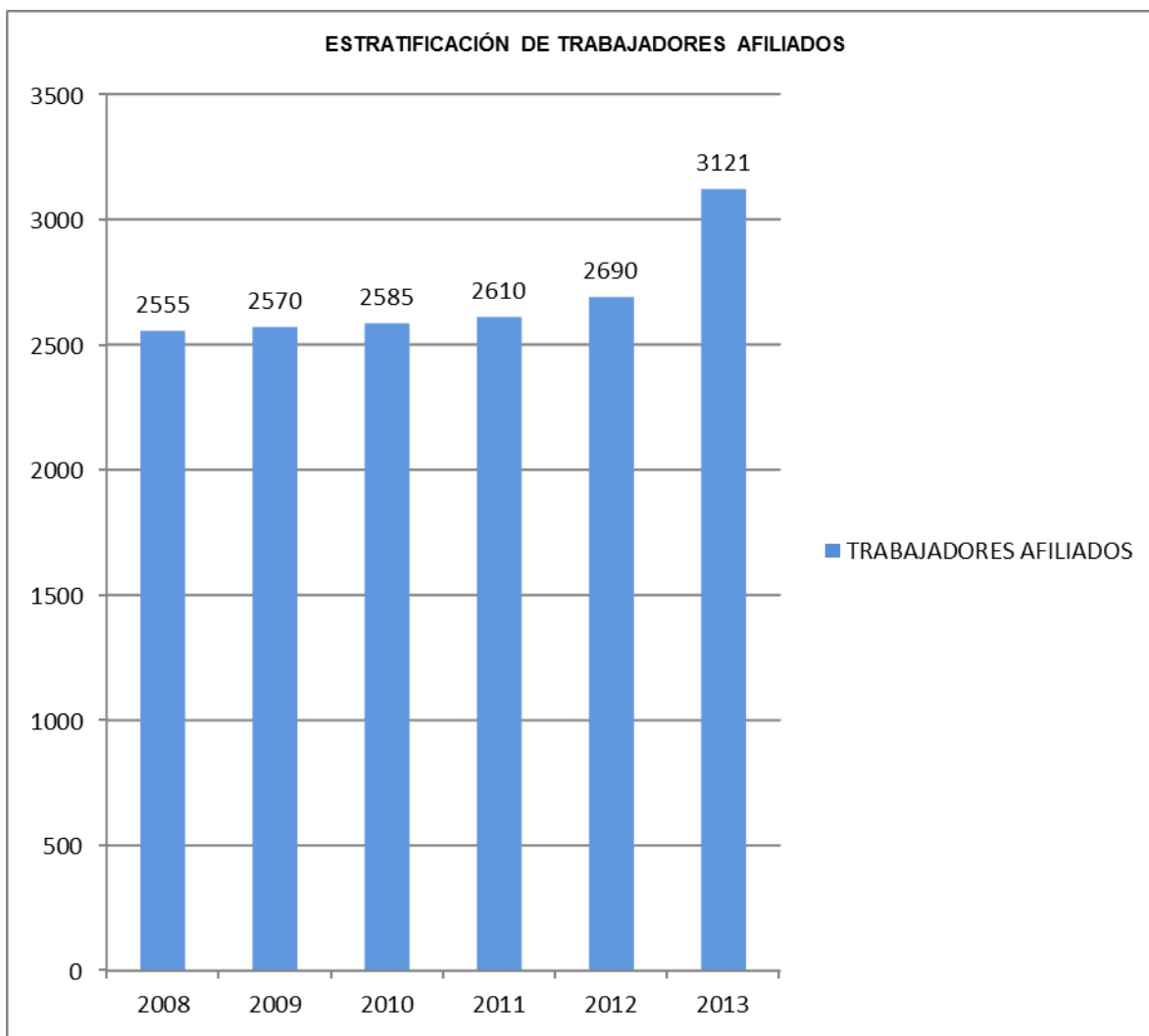
**Tabla 1.- Comparativos de trabajadores afiliados de los años 2008 al 2013**

AÑO	TRABAJADORES AFILIADOS	AUMENTO DE TRABAJADORES POR AÑO	AUMENTO EN %
2008	2555		
2009	2570	15	0.59
2010	2585	15	0.58
2011	2610	25	0.97
2012	2690	80	3.07
2013	3121	431	16.02

*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.*

Como se observa en la tabla en el año 2008 había 2555 trabajadores afiliados en el régimen obligatorio del seguro social, en el año 2009 y 2010 se afiliaron solamente a 15 trabajadores por año, en 2011 se afiliaron 25 trabajadores más, a partir del año 2012 la Universidad a través de la Dirección de nóminas inicia una campaña de afiliación a las diferentes Unidades académicas y los diferentes sindicatos de la Universidad, lo cual trae como consecuencia que 80 trabajadores más se afiliaran en el año 2012 y un importante número de trabajadores se afiliaron en el año 2013 llegando a cotizar 3121 trabajadores el ramo 10 (Régimen ordinario).

**Grafica 5.- Estratificación del año 2008 al año 2013 de los trabajadores de la UABJO afiliados al régimen obligatorio del seguro social**



*Fuente: Elaboración propia con datos de la UABJO.*

#### **VIII.1 Revisiones de auditoría.**

Derivado de la falta de afiliación de los trabajadores en el momento oportuno, la Universidad es señalada por las autoridades fiscalizadoras a fin de aclarar las omisiones y modificaciones que se tuvieron y en su momento no se aclararon, sin embargo no solo fue la aclaración si no con ello trajo como consecuencias la actualización del crédito fiscal y los recargos moratorios, que en muchos de los casos eran similares al importe de la suerte principal.

## **IX. CONCLUSIONES.**

Publicación actual sobre seguridad social que muestra las prerrogativas y obligaciones que tienen los trabajadores y sus familiares que desempeñan sus servicios en las Instituciones Educativas de nivel medio superior y superior.

El personal docente de asignatura, independientemente de que sean contratados por jornadas completas, media jornada o por hora clase, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social.

El IMSS permite encuadrar las relaciones entre académicos y empleadores en dos naturalezas jurídicas, la civil y laboral. Será de origen privada, cuando no rebase el 50% de sus percepciones de carga académica asignada, por esta causa cambia la relación jurídica y lo ubica en una contratación de servicios profesionales independiente.

Divulga los ramos de aseguramiento y prestaciones de las leyes de la materia vigentes, los derechos adquiridos por el pacto colectivo y los criterios para la afiliación del personal docente.

Es conveniente inscribir a los trabajadores con salarios integrados, mediante los cuales se incluyan ingresos fijos y variables reales, que serán la base de cotización y la generación de derechos para el disfrute de las prestaciones en especie y económicas.

Promover la inscripción y modificaciones de salario del 100% de plantilla de recursos humanos dentro de los plazos legales establecidos, con el fin de que los asegurados acumulen sus derechos y los patrones no incurran en la imposición de capitales constitutivos, multas y accesorios.

La regularización de los trabajadores en el régimen obligatorio del seguro social evitará la determinación de cédulas de liquidación de cuotas obrero patronal por diferencias y la emisión de órdenes de visita de auditoría.

## **X. BIBLIOGRAFÍA.**

- Briceño Ruiz, Alberto. (2011): Derecho de la Seguridad Social. Editorial Oxford. México.
- Peralta Matouk, María de Lourdes. 2012: El IMSS y la Seguridad Social. Editorial. Novum. México.
- Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. (2013): Ediciones Andrade, S.A. México.
- Ley Federal del Trabajo. (2013): Editorial Porrúa. México.
- Ley del Seguro Social.
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.
- Acuerdo Número HCT-311007/453. P (D.I.R). Emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS.
- Acuerdo Número 773/2000 emitido por el H. Consejo Técnico del IMSS.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca. Oaxaca, México. 2013.
- Contrato Colectivo del Sindicato de Empleados de confianza de la UABJO. Oaxaca, México. 2013.
- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca.
- Convenio celebrado entre la UABJO, STEUABJO y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje el día primero de febrero de 2014.
- Oficio 2191010100/OA/117 de fecha 16 de junio de 2009, emitido por la Delegación Estatal del IMSS en Oaxaca.