

# Costo fiscal por pago de pensiones de vejez en universidades públicas estatales en México

Angel Tejeda Moreno, [angel.tejedam@gmail.com](mailto:angel.tejedam@gmail.com)

Martha Miranda Muñoz, [martha.miranda@correo.buap.mx](mailto:martha.miranda@correo.buap.mx)

Víctor Manuel Figueras Zanabria, [victor.figueras@correo.buap.mx](mailto:victor.figueras@correo.buap.mx)

*Instituto de Ciencias de Gobierno y Desarrollo Estratégico (ICGDE),  
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)*

Eje Temático:

Transparencia, Corrupción y Rendición de Cuentas.

Trabajo preparado para su presentación en el X Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, de la Asociación Latinoamericana de Ciencias Políticas (ALACIP), en coordinación con la Asociación Mexicana de Ciencias Políticas (AMECIP), organizado en colaboración con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), los días 31 de julio, 1, 2 y 3 de agosto de 2019.

## **Resumen**

Las finanzas de los gobiernos podrían verse seriamente afectadas cuando no se contabilizan y/o administran adecuadamente los pasivos o gastos generados por el pago de pensiones a servidores públicos, que son resultado de obligaciones laborales del patrón (gobierno), las cuales generalmente están contenidas en alguna ley (FMI, Banco Mundial 1998, Polackova 1998, OCDE 2007, 2015). Este trabajo proporciona una aproximación al costo fiscal de hacer frente a las obligaciones por pago de pensiones a profesores de universidades públicas estatales en México (UPES), como parte de un proyecto más amplio que examina la desigualdad en la provisión de beneficios pensionarios en el país. Utilizando un modelo basado en el propuesto por la OCDE (2011) encontramos que el costo fiscal para servidores públicos en las UPES es de aproximadamente 20 salarios anuales, al momento de la jubilación. En este trabajo se discuten además, los aspectos relevantes para la transparencia y la rendición de cuentas que se derivan del reconocimiento de este pasivo contingente de las universidades estatales.

## **Introducción: Pasivos contingentes**

Todo Estado moderno cuenta con una serie de dificultades que entorpecen su desarrollo y merman los esfuerzos que pueda poner en la provisión de servicios para la población, y que cumplan criterios de eficiencia y equidad. Gran parte de la acción gubernamental tiene que ver con su capacidad financiera y los riesgos fiscales que se presentan al emprender el establecimiento de proyectos varios.

El problema surge cuando los riesgos se transforman en obligaciones que el gobierno debe cumplir y que no se tenían previstas. Por ejemplo, el desplome del sector bancario de un país, que los niveles inferiores de gobierno (administraciones estatales, provinciales o municipales) no cuenten con los recursos necesarios para cumplir sus garantías, que un gran proyecto de infraestructura tropiece con dificultades o que una vez terminado no brinde los flujos de capital esperados, entre otros. En todos estos casos el gobierno central (federal) acude a un rescate que merma sus finanzas y genera déficits fiscales. A todas estas obligaciones se les conoce como pasivos contingentes.

Ya sea que el Estado tenga la obligación legal de suministrar financiamiento para atender estas contingencias, o simplemente que las circunstancias lo obliguen a hacerlo, los pasivos contingentes pueden generar grandes aumentos de la deuda pública.

Los niveles de riesgo e incertidumbre a que están expuestos los Estados en materia fiscal son mayores por varias razones: el creciente volumen y la inestabilidad de los flujos de capital privado, la transformación del Estado financista en Estado garante de servicios y proyectos, el oportunismo fiscal de las autoridades.

Polackova (2002) divide a la deuda del gobierno en cuatro tipos de pasivos: directos explícitos, directos implícitos, contingentes explícitos y contingentes implícitos. Los directos explícitos son obligaciones específicas que se tendrán que pagar con certeza y están definidas por la ley o por un contrato. Estas obligaciones son las que tradicionalmente se introducen en el análisis fiscal e incluyen el pago de la

deuda soberana y gastos presupuestales acordados por la ley. Existen otras fuentes de riesgo como los pasivos directos implícitos del gobierno, los cuales son aquellos que, en lugar de representar una obligación legal o contractual, representan una obligación “moral” o política que ocurrirá con certeza. El ejemplo más representativo de este tipo de obligación, hasta hace poco menos de una década, es el pasivo pensional, ya que se espera que ocurra con certeza y constituye una obligación política. Sin embargo, dada la magnitud de dicho pasivo, es usual encontrar que éste no hace parte de las cuentas fiscales de los gobiernos. La carga fiscal y social que ha representado en años recientes aunado a las reformas de seguridad social, lo han convertido en un pasivo contingente explícito.

### **Pensiones por vejez**

De acuerdo a la Real Academia Española, en su sitio web, una pensión es una “cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad.”

En términos simples, la pensión por vejez es una cantidad de dinero que alguien recibe al finalizar la actividad laboral. Normalmente, se otorga a quien ha acabado su etapa como trabajador (en la mayoría de países es a los 65 años) y recibe una remuneración mensual por parte de la administración del Estado.

### **Pensiones en México: Fragmentación y beneficios diferenciados para distintos grupos de trabajadores**

En México, las reformas a los sistemas de pensiones del IMSS (1997) e ISSSTE (2007) han atendido el problema de garantizar de algún modo el financiamiento de las pensiones/jubilaciones; sin embargo, aún no se ha resuelto cómo se pagarán/financiarán las jubilaciones de los trabajadores del sector público en los estados.

Se concibe como un problema pues existe un alto nivel de fragmentación de la seguridad social. La descentralización operativa provoca que no exista un sistema general de pensiones (existe, más bien, una amplia gama de sistemas de pensiones no unificados), lo que provoca la inexistencia de información integrada que permita

ya no cuantificar, sino observar siquiera la cantidad de planes de pensiones existentes en el sector público. En México no existe una cuantificación total de los pasivos pensionarios del país.

A nivel nacional, se puede clasificar a la población de acuerdo al programa de pensiones al que pertenecen, siendo el más grande el del IMSS (reformado en 1997, cuentas individuales), que incluye cerca del 50% de la Población Económicamente Activa (PEA). Posteriormente, se tienen los siguientes: ISSSTE (reformado en 2007, AFORES), que incluye a un 30% de la PEA; ISSFAM; Ferrocarriles; PEMEX; Luz y fuerza del centro; trabajadores de los gobiernos estatales; trabajadores en universidades del sector público; finalmente, la Pensión SEDESOL 65+ para aquellos sin otra fuente de ingreso. Cabe destacar que todos los sistemas mencionados, con excepción del IMSS, son para servidores públicos.

En resumen, en el tema de pasivos contingentes por pensiones para trabajadores del sector público, se cuenta con información escasa o nula. Es imposible responder a cuestiones básicas como cuántos planes de pensiones hay en el país, o cuánto tiene que pagar cada año el gobierno federal/estatal y si esta deuda va a cambiar significativamente en los próximos años.

### **Pensiones para trabajadores del sector público**

Los beneficios por pensiones para servidores públicos suelen ser más generosos que para trabajadores del sector privado (IMSS). De acuerdo a Robert Palacios y Edward Whitehouse (2006), entre los objetivos específicos de los planes de pensiones para los trabajadores del gobierno se encuentran los siguientes:

- Asegurar la independencia de los servidores públicos.
- Hacer atractiva una carrera en el servicio público.
- Cambiar el costo de la remuneración de los servidores públicos en el futuro.
- Retirar a los antiguos funcionarios de una manera políticamente y socialmente aceptable.

## **Costo y riesgo fiscal**

Dado lo anterior, múltiples, aunque escasos, proyectos de investigación se han llevado a cabo en aras de otorgar un panorama que permita a las autoridades establecer prioridades y planes de acción que permitan combatir el riesgo financiero al que se enfrentan.

Vásquez Colmenares (2012) señala que la deuda nacional por pensiones ya rebasa el 100 por ciento del Producto Interno Bruto, lo que representa más de tres veces la deuda pública total y más de diez veces la base fiscal del país. Con base en los datos oficiales recabados, las pensiones públicas del país arrojan un pasivo actuarial (o presión financiera total a precios actuales) de 104% del PIB del año 2010.

Colmenares propone un nuevo Sistema Nacional de Seguridad Social (Sinases), mediante el cual es posible financiar una pensión universal de al menos un salario mínimo para todos los adultos mayores en el retiro, jefes de familia de 65 años o más. Propuesta muy parecida a la de Scott, que implica un sistema pensionario universal.

Aguirre Farías (2012) realiza un estudio similar, pero éste se enfoca en los trabajadores públicos. Destaca que el problema financiero, principalmente, es el pago del retiro de funcionarios públicos, debido a que son personas que se jubilan entre los 25 y 30 años de antigüedad laboral y con salario completo.

Sus propuestas se encaminan a la reforma de los requisitos de jubilación (edad y años de labor) y en un tope de pensión. Farías estima el pasivo contingente del país como un 120% del Producto Interno Bruto e indica que, de ese porcentaje, 31% corresponde al IMSS, asegurador que da servicio a 15 millones de mexicanos, y 89% corresponde a los servidores públicos, que son alrededor de 5 millones de personas.

## Pensiones para servidores públicos no han sido debatidas en el Congreso

A través de la página web de la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, se pudo acceder a la base de datos de iniciativas presentadas desde septiembre del año 2000 por tema. La información presenta la iniciativa, así como datos que incluyen el nombre del presentador, su afiliación política y el resultado de la iniciativa.

**Tabla. Iniciativas del tema pensionario presentadas en el Congreso (extracto)**

Fecha	Legislatura	Nombre del funcionario	Partido	Estatus	Ley que busca modificar
30/04/2015	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	Mario Alberto Dávila Delgado	PAN	Precluida	IMSS
30/04/2015	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	Martha Leticia Sosa Govea	PAN	Precluida	Impuesto sobre la Renta
10/06/2015	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	María Sanjuana Cerda Franco	Nueva Alianza	Precluida	ISSSTE
11/10/2012	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	María Guadalupe Moctezuma Oviedo	PRD	Retirada	Pensión Universal para las Personas de Sesenta Años de Edad o Más.
13/11/2012	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	Francisca Elena Corrales Corrales	PRI	Retirada	IMSS/ISSSTE
27/12/2012	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	Uriel Flores Aguayo	PRD	Precluida	IMSS
10/09/2013	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	Ejecutivo Federal		Turnada	Pensión Universal, Seguro de Desempleo, IMSS, ISSSTE, Federal de Trabajo, Sistemas de Ahorro para el Retiro e IFNVT.
12/09/2013	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	José Soto Martínez	Movimiento Ciudadano	Retirada	IMSS
01/10/2013	LXII Legislatura. Sep. 2012 - Ago. 2015	José Soto Martínez	Movimiento Ciudadano	Precluida	IMSS

**Fuente: Elaboración Propia con información de la Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados.**

En el tema de pensiones, desde septiembre de 2000 hasta febrero de 2018, se presentó un total de 111 iniciativas, un promedio de 18 por cada Legislatura (cada 3 años). De las iniciativas, 31 han sido propuestas por el PRD, 29 por parte del PRI, 19 por parte del PAN, 14 por parte de Movimiento Ciudadano y 5 por parte de MORENA.

La mayor parte de las iniciativas que se presentaron, se concentran en la LXI y LXII Legislaturas, que ejercieron entre septiembre de 2009 y agosto de 2015. 25 de las iniciativas, buscaban modificar la Ley del IMSS, el resto buscaban reformar leyes secundarias. Sólo 6 iniciativas tratan del tema de Pensión Universal y sólo 2 del año en curso tratan el tema de las pensiones para expresidentes.

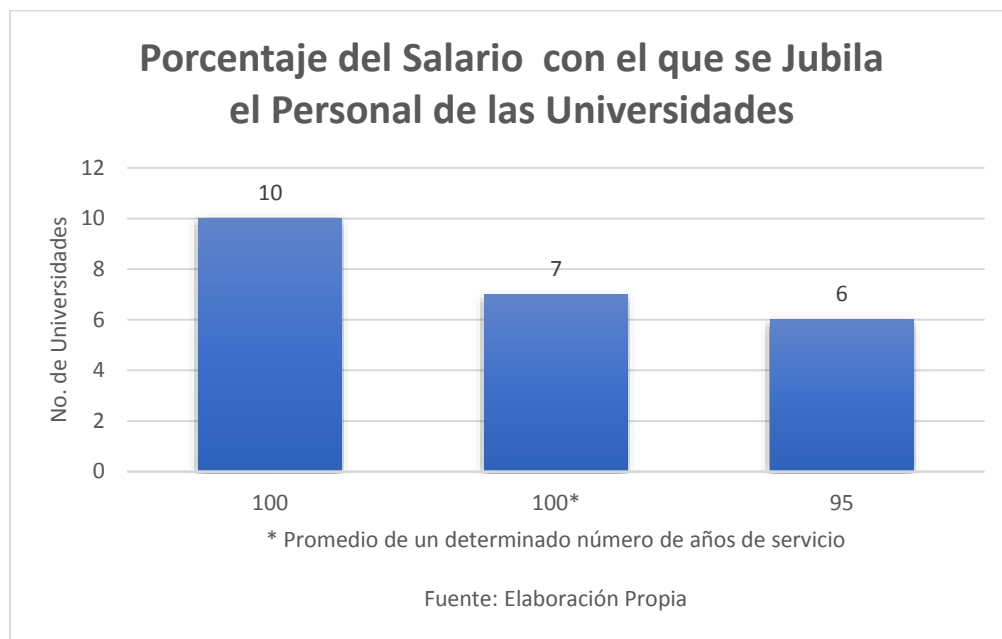
Sólo 6 de las 111 iniciativas (5%) han sido aprobadas o publicadas; 2 han sido desechadas y 22 han sido precluidas (20%); 25 han sido declaradas en prórroga (22.5%); y 35 han sido turnadas a otras comisiones.

### **Beneficios por pensiones para trabajadores del sector público en universidades estatales**

Para realizar el presente trabajo, se analizaron los sistemas de pensiones de las 23 universidades públicas estatales que operan bajo un esquema pensionario de beneficio definido, es decir aquellas cuyos trabajadores no manejan cuentas individuales (pues dichos sistemas son sostenibles y otorgan el beneficio con base en lo aportado por el trabajador para su propia jubilación).

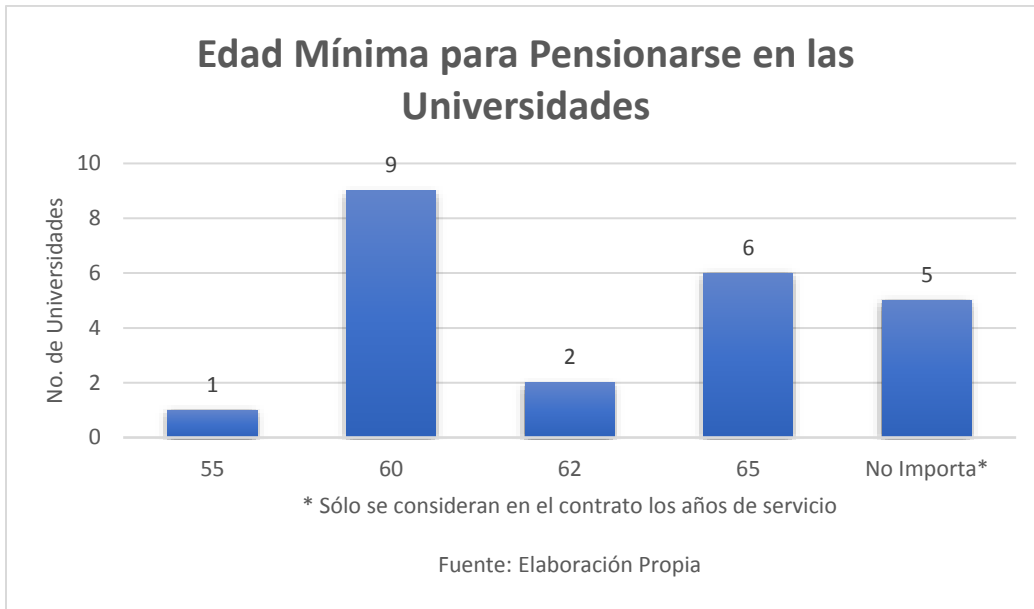
Las universidades incluidas en el estudio son: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO), Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS), Universidad Autónoma de Baja California (UABC), Universidad Autónoma de Chiapas (UACH), Universidad Autónoma de Guerrero (UAG), Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS), Universidad Autónoma de Yucatán (UAY), Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), Universidad de Colima (UC), Universidad de Guanajuato (UG), Universidad de Sonora (US), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y Universidad Veracruzana (UV).





El primer gráfico muestra el porcentaje del salario con el que se jubila un trabajador de universidad pública estatal. Diez de las universidades ofrecen un esquema de pensión que remunera el 100% del último salario del trabajador hasta el día de su fallecimiento. Por otro lado, existen siete universidades que otorgan el beneficio de un 100% con respecto a un salario regulador, que se define como el salario promedio de un número de determinado de años que puede ir desde los últimos cinco años laborados, como puede cubrir el promedio de todos los años de servicio del trabajador. El nivel más bajo de beneficio, es el del 95% del último salario y es ofrecido por 6 universidades.

Si se analiza la edad pensionable, es decir aquella edad a la que se puede solicitar el proceso de jubilación, se concluye que seis universidades manejan una edad pensionable de 65 años; dos universidades establecen una edad mínima de 62 años para pensionarse; nueve universidades establecen un mínimo de 60 años de edad; una universidad (UAQ) establece un mínimo de 55 años de edad; y existen cinco universidades cuyo contrato colectivo de trabajo no toma en cuenta la edad del trabajador, únicamente toma en cuenta los años de servicio que oscilan entre los 20 y 30 mínimos.

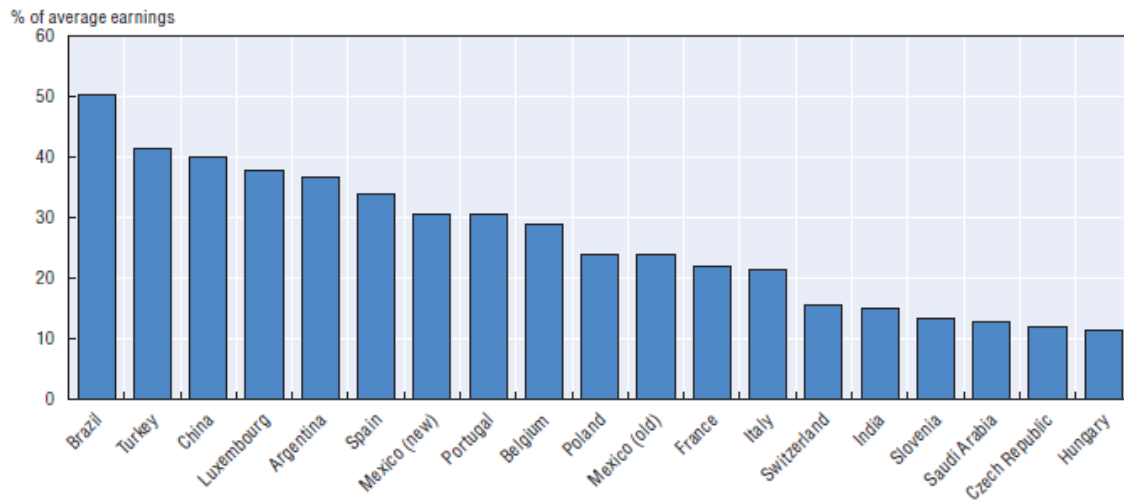


Es importante establecer un punto de comparación, por lo que se acudió a los documentos que en materia de pensiones la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) redacta periódicamente.

En la publicación titulada *Pensions at a Glance (2015)*, la OCDE analiza los sistemas de pensiones del sector privado de cada uno de sus países miembros. A través de la revisión de las leyes y el análisis de la situación económica aunada a otras variables, establece porcentajes del promedio del salario de los trabajadores en cada país.

De acuerdo al documento más reciente, del año 2015, en México, un trabajador del sector privado se pensiona con un porcentaje de alrededor del 31% del promedio de su salario regular. Es decir, dicho trabajador deberá subsistir el resto de su vida con poco menos de la tercera parte del salario con el que vivía durante su etapa laboral.

### Full minimum pensions as percentage of average earnings



Fuente: OCDE (2015)

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933300323>

### Un acercamiento a la medición del pasivo contingente por pensiones de vejez en México

Para un correcto diagnóstico del problema, es necesario dimensionarlo. Enfrentar al pasivo y conocerle bien ayuda a mejorar procesos de rendición de cuentas (dónde se encuentran los fondos) y contabilidad gubernamental. El tema en particular requiere la aplicación de conocimientos y técnicas especializados: cálculo actuarial, modelos de simulación, proyecciones de esperanzas de vida, visualización de largo plazo, entre otras, más el manejo de leyes y normatividades.

**Tabla. Tipo de sistema, características, esperanza de vida y número de profesores por universidad.**

Universidad	Porcentaje	Edad	Años de Servicio	# de Profesores	Esperanza de Vida (a los 60 años)	Esperanza de Vida (a los 65 años)
UAA	100**	-	30	1593	22.64	17.51
UABC	100	65	30	8388	23.12	17.29
UABCS	100	60	30	135	22.59	17.53
UNAM	95	60	29	19835	22.07	17.7
UACAM	IMSS	65	1250 Semanas		22.34	17.47
UNACH	95	60	29	2074	22.46	16.93
UACH	IMSS	65	1250 Semanas		22.62	17.2
UADEC	IMSS	65	1250 Semanas		23.10	17.46
UC	100	62	28	905	22.84	17.55

UJED	95	60	29	970	22.36	17.7
UAEM	95	62	35	5065	22.59	17.48
UG	100**	No Importa	30	2514	22.42	17.5
UAG	95	60	29	1123	22.28	17.19
UAEH	100	60	30	2302	22.82	17.27
UAG	IMSS	65	1250 Semanas		22.62	17.5
UMSNH	IMSS	65	1250 Semanas		22.76	17.37
UAEdoM	IMSS	65	1250 Semanas		22.59	17.54
UAN	100	60	35	821	22.60	17.4
UANL	100	65	25	6429	22.32	17.8
UABJO	100	-	20	1216	22.81	17
BUAP	100*	65	25	3304	22.72	17.4
UAQ	100	55	25	1719	22.51	17.47
UQR	IMSS	65	1250 Semanas		22.39	17.51
UASLP	95	60	29	3123	22.45	17.3
UAS	100	65	35	3357	22.51	17.6
US	100****	No Importa	33 - 35	2376	22.63	17.45
UJAT	100*	65	25	2752	22.73	17.35
UAT	IMSS	65	1250 Semanas		22.36	17.6
UATX	IMSS	65	1250 Semanas		22.64	17.47
UV	100***	65	30	7520	22.23	17.24
UAY	100***	60	35	1043	21.91	17.45
UAZ	100	No Importa	28 - 30	853	22.57	17.46

**Fuente: Elaboración propia.**

A través de la revisión e investigación propia de datos asociados a las entidades junto con su respectiva universidad pública estatal, se construye la tabla anterior. De este modo, se puede proceder a realizar un cálculo del pasivo contingente asociado al pago de pensiones.

Tomemos, por ejemplo, el caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) que posee un sistema no reformado de beneficio definido. De acuerdo a su contrato colectivo de trabajo, ofrece una tasa de reemplazo del 100% siempre y cuando al momento de cumplir los 65 años de edad, se tengan 25 años de servicio.

La esperanza de vida estatal a edad 65 para Nuevo León es de 17.8 años; es decir, se espera que un profesor que se jubila a los 65 años de edad, viva durante casi 18 años. Estos casi 18 años se le tendrá que pagar una pensión equivalente al 100% de su salario mensual.

Ahora bien, utilizando promedios mensuales y supuestos manejado en Pensions at a Glance (OCDE, 2013), se puede realizar una proyección de cuánto dinero se

necesitaría tener para poder realizar el pago de pensión de un trabajador de la universidad. En el caso de Nuevo León, el costo fiscal por concepto de pago de pensión por trabajador es de \$ 5,055,608.70 que multiplicado por el número de profesores en la institución, asciende a \$ 32,502,508,361.67.

Utilizando la misma metodología para cada una de las 23 universidades con sistema de beneficio definido, el monto asciende a \$ 413,653,173,927.87.

Tomando en cuenta que, de acuerdo al INEGI, el Producto Interno Bruto del país es de 18,552,607 millones de pesos, el costo del pasivo asociado a pago de pensiones de vejez en universidades estatales públicas representa un 2.22% del mismo.

## **Conclusión**

Una vez que se compara el nivel de los beneficios que se otorgan a un trabajador de universidad estatal pública con el nivel de los beneficios que recibe un trabajador del sector privado, se puede observar una clara diferencia: mientras que el trabajador del sector privado verá reducido su nivel de calidad de vida debido a una reducción de casi el 70% de sus ingresos, el servidor público mantendrá en la mayoría de casos el total de sus ingresos hasta el día de su fallecimiento.

Es importante señalar que, por supuesto, el salario de un trabajador del sector privado sea mayor que el del servidor público y esto implicaría que en términos nominales, aún con la reducción del nivel de ingreso, sean comparables ambas percepciones.

Sin embargo, no hay que perder de vista que, mientras el trabajador del sector privado es el responsable de su propio fondo de pensión, el trabajador de la universidad pública estatal delega esta responsabilidad a su institución y, por tanto, es la institución la responsable de tener los recursos para otorgar el beneficio suscrito en el contrato. De esta manera, es el Estado el que absorbe el costo fiscal del conjunto de pensiones.

En conclusión, el pago de beneficios tan generosos representa un peligro latente para el gobierno y sus finanzas. Estudios como el presente, que sigue en proceso de desarrollo, cobran importancia para brindar un mejor panorama, siempre y

cuando éste forme parte de la agenda pública que, como también se ha revisado, ignora parte de la problemática.

## **Bibliografía**

Aguirre Farías, F. (2012). Pensiones... ¿y con qué? Fineo Editores, México.

Colmenares, P. V. (2012). Pensiones en México: La próxima crisis. Siglo XXI.

Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, (en línea):  
<http://gaceta.diputados.gob.mx/>

Gallego, María Teresa: "Estado social y crisis del Estado", en Manual de Ciencia Política. Rafael de Águila (Editor), Ariel, Barcelona, Segunda edición, 2001.

JOBS, B. P. B. (2013). Pensions at a Glance 2013.

Polackova H. y Schick, A. (2002). "Government at Risk, Contingent Liabilities and Fiscal Risk".

Ritter, G. A. (1991): "El Estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Scott, J. (2005). Seguridad Social y desigualdad en México: de la polarización a la universalidad. Conferencia Interamericana de Seguridad Social, Universidad Iberoamericana.

Whitehouse, E. (2006). Civil-service pension schemes around the world (No. 90340). The World Bank.

## **Leyes y Contratos**

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2015, Feb 16). Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y el Sindicato Independiente de Trabajadores no Académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. 2015-2017. Recuperado de <http://www.transparencia.buap.mx/>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2016, Sep. 15). 3er Informe Alfonso Esparza. Recuperado de [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/wb/Transparencia/3er\\_informe\\_rector\\_2016](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/Transparencia/3er_informe_rector_2016)

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (2013, Feb). CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA "BENITO JUAREZ" DE OAXACA Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA "BENITO JUAREZ" DE OAXACA, AMBOS CON DOMICILIO EN LA CIUDAD DE OAXACA DE JUAREZ, OAXACA, EL ULLTIMO REPRESENTANTE DEL MAYOR INTERES PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE AQUELLA, QUIEN EN EL CURSO DE ESTE CONTRATO, SERAN DESIGNADOS COMO LA U.A.B.J.O. Y EL SINDICATO RESPECTIVAMENTE. Recuperado de <http://www.transparencia.uabjo.mx/obligacionesContratosConvenios.php>

Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (1990, Dic 11). Plan Institucional de Desarrollo Universidad Autonoma Benito Juárez de Oaxaca 2012-2016. Recuperado de [http://www.transparencia.uabjo.mx/descargas/obligaciones\\_de\\_transparencia/2%20Marco%20Normativo/plan\\_institucional\\_de\\_desarrollo.pdf](http://www.transparencia.uabjo.mx/descargas/obligaciones_de_transparencia/2%20Marco%20Normativo/plan_institucional_de_desarrollo.pdf)

Universidad Autónoma de Aguascalientes (2016, Feb 15) Contrato Colectivo de Trabajo que Celebran la Universidad Autónoma de Aguascalientes y la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Recuperado de <http://www.uaa.mx/institucion/LEGISLACION%20UNIVERSITARIA.pdf>

Universidad Autónoma de Aguascalientes (2015) 2º informe anual de la UAA en cifras. Recuperado de <http://www.expresiononline.com/universidad/2o-informe-anual-de-la-uaa-en-cifras/>

Universidad Autónoma de Baja California Sur (2013, Mar 24) Contrato Colectivo de Trabajo UABCS-SPAUABCS 2013-2014. Recuperado de <http://www.uabcs.mx/transparencia/index.php/component/content/article/10-transparencia-institucional/normatividad/14-contratos-colectivos>



Universidad Autónoma de Baja California Sur (2016, Jun 10) Informe de gestión académico-administrativas del Rector de la UABCS. Recuperado de <http://teebcs.org/wp-content/uploads/2013/06/INFORME-RECTOR-DE-LA-UABCS.pdf>

Universidad Autónoma de Baja California (2016, Mar 10) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SINDICATO DE PROFESORES SUPERACIÓN UNIVERSITARIA DE LA UABC CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2016-2017. Recuperado de <http://sriagral.uabc.mx>

Universidad Autónoma de Baja California (2016) Primer informe de actividades Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de <http://sriagral.uabc.mx>

Universidad Autónoma de Chiapas (2016, Feb 11) 2016 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Recuperado de <http://www.unach.mx/>

Universidad Autónoma de Chiapas (2016, Ene) Primer informe anual de actividades. Recuperado de [http://planeacion.unach.mx/images/PA\\_2014-2018/1er\\_informe\\_2014-2018.pdf](http://planeacion.unach.mx/images/PA_2014-2018/1er_informe_2014-2018.pdf)

Universidad Autónoma de Guerrero (2015, Ene) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2016. Recuperado de <http://www.uagro.mx/>

Universidad Autónoma de Guerrero (2016, Dic 2) 4to Informe Rector Dr. Javier Saldaña Almazán. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=lxvRNIO90TE>

Universidad Autónoma de Nayarit (2016, Mar 9) FIRMA CONTRATO COLECTIVO 2016-2017. Recuperado de <http://www.uan.edu.mx/buscar?q=contrato+colectivo&x=56&y=3>

Universidad Autónoma de Nayarit (2015) 6to informe Juan López Salazar. Recuperado de [http://www.uan.edu.mx/d/a/udi/informe/INFORME\\_EN\\_EXTENSO\\_UAN\\_2015-2016\\_Vers\\_final.pdf](http://www.uan.edu.mx/d/a/udi/informe/INFORME_EN_EXTENSO_UAN_2015-2016_Vers_final.pdf)

Universidad Autónoma de Nuevo León (2016, Mar 9) FIRMA CONTRATO COLECTIVO 2016-2017. Recuperado de <http://www.uan.edu.mx/buscar?q=contrato+colectivo&x=56&y=3>

Universidad Autónoma de Nuevo León (2016, Oct) Informe de actividades del Rector Mtro. Rogelio G. Garza Rivera correspondiente al año 2016. Recuperado de <http://www.uanl.mx/sites/default/files/documentos/general/uanl-informe-2016.pdf>

Universidad Autónoma de Querétaro (2014, Jul 22) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO 2014-2016. Recuperado de <http://www.uaq.mx/index.php/conocenos/h-consejo-universitario/legislacion>

Universidad Autónoma de Querétaro (2016, Feb 18) 4to Informe Dr. Gilberto Herrera Ruiz. Recuperado de [http://www.uaq.mx/docs/informes\\_rectoria/4o\\_informe/4o\\_Informe\\_Dr\\_Gilberto\\_Herrera\\_ruiz.pdf](http://www.uaq.mx/docs/informes_rectoria/4o_informe/4o_Informe_Dr_Gilberto_Herrera_ruiz.pdf)

Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2016) COLECTIVO DE TRABAJO FEBRERO DEL 2016 – ENERO DEL 2018. Recuperado de <http://www.uaslp.mx/>

Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2016) Universidad Autónoma de San Luis Potosí Cuatro años de gestión 2012-2016. Recuperado de <http://www.uaslp.mx/Informes/Documents/2012-2016-Informe-Gestion.pdf>

Universidad Autónoma de Sinaloa (2008, Abr 7) CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL C.MC RODRIGO LUCAS LIZÁRRAGA EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y REPRESENTANTE LEGAL DEL SINDICAT ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, ACOMPAÑADO POR EL C. LIC. JOAQUIN LOAIZA FLORES, SECRETARIO GENERAL DE LA SECCIÓN ADMINISTRATIVOS, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ "EL SUNTUAS" Y POR LA OTRA PARTE, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL C. MC. HÉCTOR MELESIO

CUÉN OJEDA EN SU CARÁCTER DE RECTOR TITULAR, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "LAS UAS". Recuperado de <http://transparencia.uasnet.mx/?seccion=6&subseccion=1>

Universidad Autónoma de Sinaloa (2016, Jun) 3er informe 2015-2016 Dr. Juan Eulogio Guerra Liera. Recuperado de [http://sau.uas.edu.mx/pdf/3er\\_Informe\\_UAS\\_2015-2016.pdf](http://sau.uas.edu.mx/pdf/3er_Informe_UAS_2015-2016.pdf)

Universidad Autónoma de Yucatán (2015, Dic 15) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UADY-AUTAMUADY 2016-2017. Recuperado de <http://www.transparencia.uady.mx/busqueda.php?cx=006540246642390993421%3Afey3vwjathq&cof=FORID%3A10&ie=UTF-8&q=contrato+colectivo>

Universidad Autónoma de Yucatán (2015) Primer informe de la gestión 2015-2018. Recuperado de <http://www.transparencia.uady.mx/admin/documentos/informe-UADY-2015-digital.pdf>

Universidad Autónoma de Zacatecas (2015, Feb 13) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UAZ-STUAZ 2015-2016. Recuperado de <http://www.uaz.edu.mx/>

Universidad Autónoma de Zacatecas (2015, Sep) Tercer informe 2015. Recuperado de <http://nautilus.uaz.edu.mx/informe/documentos/IIIInforme.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2016, Mar 6) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO, ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO; Y POR LA OTRA, EL SINDICATO DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO. Recuperado de <http://www.uaz.edu.mx/>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2016, Mar) 5to informe de la administración universitaria 2011-2017. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/informe/5/docs/5to\\_informe\\_ejecutivo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/informe/5/docs/5to_informe_ejecutivo.pdf)

Universidad Autónoma del Estado de México (2015) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2016. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/spauaeh/contrato\\_colectivo.html](https://www.uaeh.edu.mx/spauaeh/contrato_colectivo.html)

Universidad Autónoma del Estado de México (2013) Administración moderna y proactiva orientada a resultados y al financiamiento diversificado. Recuperado de [http://web.uaemex.mx/primerinforme1317/pdf/secciones/7\\_Administracion\\_opt.pdf](http://web.uaemex.mx/primerinforme1317/pdf/secciones/7_Administracion_opt.pdf)

Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2015, Feb 1) Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), con domicilio en la Av. Universidad No. 1001 en Cuernavaca, Morelos y por la otra parte el Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEEM), con domicilio en el segundo edificio de las instalaciones centrales de la UAEM, en la Av. Universidad No. 1001 en Cuernavaca, Morelos; las partes se reconocen recíprocamente la personalidad con que se obligan en el presente Contrato Colectivo de Trabajo para todos los efectos legales a que haya lugar, suscribiéndolo los representantes legales de la Universidad y del Sindicato de conformidad. Recuperado de <http://www.uaem.mx/>

Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2016, Jun) Cuarto Informe de Actividades 2015-2016. Recuperado de <http://www.uaem.mx/organizacion-institucional/rectoria/files/cuarto-infome-rectoria-2015-2016.pdf>

Universidad de Colima (2015, Ene) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2016. Recuperado de <http://www.ucol.mx/normateca/contratos.htm>

Universidad de Colima (2015, Dic) Tercer informe de labores Mtro. José Eduardo Hernández Nava. Recuperado de <http://www.ucol.mx/normateca/contratos.htm>

Universidad de Guanajuato (2012, Mar 7) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, LA UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO Y, POR LA OTRA, EL SINDICATO DENOMINADO "ASOCIACIÓN SINDICAL DE PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE

GUANAJUATO", QUIENES EN LO SUBSECUENTE SE DESIGNARÁN INDISTINTAMENTE POR SU NOMBRE O SIGLAS: "UG" Y "ASPAAUG", RESPECTIVAMENTE. Recuperado de <http://www.ugto.mx/>

Universidad de Guanajuato (2016, Abr 15) Planta Académica. Recuperado de <http://www.ugto.mx/informe2015-2016/pdf/II.2.pdf>

Universidad de Sonora (2016, Abr 15) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2017. Recuperado de <http://www.uson.mx/#>

Universidad de Sonora (2016, Sep) 3re informe anual 2015-2016. Recuperado de <http://www.uson.mx/paginadelrector/informes/informe2015-2016.pdf>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2015) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2017. Recuperado de <http://www.ujat.mx/>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2016) 1re informe de actividades 2016. Recuperado de [http://www.archivos.ujat.mx/2017/Rectoria/1er%20informe%202017/1ER%20INFORME%20DE%20ACTIVIDADES\\_COMPLETO\\_2017.pdf](http://www.archivos.ujat.mx/2017/Rectoria/1er%20informe%202017/1ER%20INFORME%20DE%20ACTIVIDADES_COMPLETO_2017.pdf)

Universidad Juárez del Estado de Durango (1989, Feb 1) UJED-SPAUED CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA REPRESENTACIÓN JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO (UJED) Y POR LA OTRA EL SINDICATO DE PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO (SPAUED). Recuperado de <http://www.ujed.mx/portal/publico/inicio.aspx>

Universidad Juárez del Estado de Durango (2009, Mar 26) Informe Rubén Calderón Luján. Recuperado de [http://ujed.mx/portal/Documentos/Informes/6to\\_informe.pdf](http://ujed.mx/portal/Documentos/Informes/6to_informe.pdf)

Universidad Michoacán de San Nicolás Hidalgo (2016, Mar 16) Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Profesores de la Universidad Michoacana SPUM 2016. Recuperado de <http://www.informacionpublica.umich.mx/informacion-de-oficio/85-contratos-colectivos-de-trabajo>

Universidad Michoacán de San Nicolás Hidalgo (2016, Oct) Primer Informe periodo 2015-2019. Recuperado de <http://www.informacionpublica.umich.mx/informacion-de-oficio/100-informes-anuales-de-rectoria>

Universidad Nacional Autónoma de México (1980, Oct 21) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO que celebran, por una parte, la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM) y, por la otra, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (STUNAM), constituido el 27 de marzo de 1977 y con registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo el Número 4920 del 21 de octubre de 1980, titular del presente Contrato, como representante del mayor interés profesional de los trabajadores administrativos al servicio de aquélla, quienes en el curso de este Contrato serán designados como la UNAM y el Sindicato, respectivamente. Recuperado de <https://www.personal.unam.mx/dgpe/contratos-trab.action>

Universidad Nacional Autónoma de México (2017, Ene 15) Portal de estadística universitaria. Recuperado de <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

Universidad Veracruzana (2015, Mar 12) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PERSONAL ACADÉMICO F.E.S.A.P.A.U.V. Y UNIVERSIDAD VERACRUZANA 2 0 1 4 - 2 0 1 6. Recuperado de <http://www.uv.mx/transparencia/buscador-tematico/normativo-infpublica/contratos/>

Universidad Veracruzana (2017, Ene) UV Números. Recuperado de [http://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2014/01/UV\\_en\\_numero\\_enero\\_2017.pdf](http://www.uv.mx/informacion-estadistica/files/2014/01/UV_en_numero_enero_2017.pdf)