

ALGUNAS OBSERVACIONES A LA PROPUESTA DE MODIFICACION AL ACTUAL SISTEMA DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA LOS TRABAJADORES ACADEMICOS DE LA UMSNH, CON MENOS DE 25 AÑOS DE SERVICIO. AUNQUE AL PARECER TAMBIEN SERÍAN APLICABLES PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES.

Puesto que este documento es en general una copia de una parte de la propuesta del Actuario Francisco Miguel Aguirre, vale la pena iniciar con algunos pensamientos que cotidianamente esgrimíó el Actuario, por lo menos en nuestra universidad:

“No debe existir pensión sin necesidad, ni necesidad sin pensión”. Entonces yo supongo que los ex Presidentes y los Magistrados, por mencionar sólo dos casos, deben tener una gran necesidad para recibir semejantes pensiones y además otras prestaciones, máxime cuando éstas se pagan del mismo fondo que las nuestras, porque son pensiones no contributivas y para su pago se dispone el Erario Nacional. Así mismo existen publicaciones y declaraciones, donde se prevé que tal vez el 70% de los trabajadores que actualmente se encuentren en el Régimen Pensionario de AFORES, no lograrán contar con una pensión, ni digna ni indigna, pues jamás cumplirán con el requisito de las 1250 semanas de cotización, por no tener empleos permanentes donde coticen por un poco más de 24 años, ¿así que ellos no tendrían necesidad de una pensión?

“Con buena información, los trabajadores toman buenas decisiones”. Efectivamente así consideramos que sucede, pero cuando la información está orientada de manera que esto orille al trabajador a tomar decisiones que lo perjudiquen, utilizando todas las formas de presión que el Patrón tiene a su alcance, como por ejemplo estos estudios actuariales, los medios de comunicación, y las amenazas como las del no pago, entre otras, este dicho sólo favorece a quienes quieren privatizar nuestro Régimen Jubilatorio.

“Mediante las reformas se debe evitar construir paraísos sociales económicos sobre cementerios sociales, y viceversa”. Con esta propuesta de reforma a nuestro Régimen jubilatorio, el único paraíso social económico que se contribuye a engrandecer, es el de quienes actualmente manejan como negocio, los recursos que el trabajador aporta para su pensión, tal como sucede con las AFORES y el cementerio que señala ya existe, sólo que se quiere hacer más grande al incluir a quienes laboramos en la UMSNH.

El H. Consejo Universitario (HCU) el 28 de agosto de 2003, autorizó la creación de las Comisiones Especiales de Reforma Académica, Administrativa y Jurídica, cuya función nada tiene que ver con las prestaciones laborales plasmadas en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), pues estas proceden de acuerdos que se toman entre el patrón, en este caso el Rector y los sindicatos titulares de los CCT, es decir no tienen autoridad para intervenir en los aspectos laborales.

El 29 de marzo de 2015 el HCU acordó llevar a cabo la Reforma Integral bajo los siguientes ejes: FUNDAMENTADA, es decir basada en procesos de investigación educativa, pero hasta la fecha como se puede hablar de fundamentación, cuando la actual propuesta de reforma al Régimen Jubilatorio (RJ) sólo procede de imposiciones de los gobiernos federales, estatales y como

comparsa el universitario, pues no se tiene un diagnóstico cabal y real de los diferentes aspectos que inciden en la actividad universitaria y sobre todo en las causas que han generado el déficit económico actual, aspecto que se esgrime como causa fundamental para la pretendida reforma. Se acuerda que la reforma debe ser DEMOCRÁTICA, debiendo ser el resultado de un proceso transparente de participación, análisis y discusión de nuestra comunidad, en su conjunto y en sus diversos sectores, pero la verdad es que su propuesta está violando flagrantemente el acuerdo, pues ésta, proviene del trabajo que se contrató con el Actuario Francisco Miguel Aguirre y donde las Comisiones Especiales del HCU, sólo se concretaron a transcribir partes de ese documento. Se dice que debe ser ABIERTA y que debe ser una reforma integral, participativa e incluyente, pero si acatamos este acuerdo, entonces no vemos cual es la razón para iniciar una reforma integral con solamente uno de los elementos que debe contener y sobre el cual los sindicatos ya tienen su posicionamiento, que es la defensa de nuestro Régimen Jubilatorio, lo de participativa e incluyente queda descartado en esta propuesta, en la que sólo participó preponderantemente el Actuario Aguirre, quien ni siquiera forma parte de esta comunidad universitaria.

Se dice que el déficit económico de la universidad demanda soluciones inmediatas y que deben ejecutarse acciones inmediatas que contribuyan al fortalecimiento financiero institucional y por ello se realizaron foros de consulta para el fortalecimiento del Sistema de Jubilaciones y pensiones, para garantizar una pensión digna a los trabajadores de esta universidad, sin embargo ya se ha dicho en numerosas ocasiones que las causas del déficit universitario son diversas, por lo que resulta ilógico que se pretenda reformar el Sistema de Jubilaciones y se considere entonces como la causa fundamental de ese déficit, aunque cualquier modificación que se haga en este rubro tendrá repercusión muchos años después de aprobada, cuando hay otros aspectos que resultaría más lógico solucionar y que no afectarían a los trabajadores universitarios, es de aclarar que nosotros consideramos que nuestro Régimen Jubilatorio es DIGNO.

El HCU también en fecha 21 de febrero de 2017, acordó cuatro principios, donde el 1 consigna un respeto irrestricto a los derechos adquiridos por las personas jubiladas o pensionadas y en el 2 también establece un respeto irrestricto a los derechos adquiridos de los trabajadores académicos y administrativos en activo con 25 años o más de servicio, en términos del artículo 29 de la Ley orgánica de la Universidad, pero resulta ocioso que el HCU "acuerde" respetar el derecho de los trabajadores con las características que señala, pues eso está establecido en leyes de mayor envergadura que la Ley Orgánica de La UMSNH y en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

El acuerdo 3 establece que, "para los trabajadores en activo con menos de 25 años de servicio, se analizará y consensuará la conveniencia o no, de hacer adecuaciones individuales o institucionales, en el marco de la legislación vigente, que contribuyan a dar fortaleza financiera al actual sistema de jubilaciones y pensiones. (Para efectos de este estudio, a este grupo se le denominó Activos con expectativas de derechos). La respuesta mayoritaria es obvia, pues los trabajadores universitarios ya han analizado y consensuado la conveniencia de hacer adecuaciones o no a su Régimen Jubilatorio y es un NO contundente a cualquier adecuación al respecto, del grupo que llaman "activos con expectativas de derechos", respuesta de los dos Sindicatos de la Universidad que ya es del conocimiento público. Si estos son los principios acordados por el HCU, entonces el

único principio pendiente de analizar sería el 4, ya que todo lo anterior quedaría resuelto en los términos acordados por el Consejo.

El acuerdo 4 consigna "El esquema de jubilaciones y pensiones, que se desarrolle, aplicará para las generaciones de trabajadores académicos, administrativos y manuales, que sean contratados por la Universidad con posterioridad a la aprobación de las adecuaciones que resulten. (Para efectos de este estudio, a este grupo se le denominó: futuras generaciones). Asunto que tendría que analizarse después de establecer un diagnóstico cabal de los orígenes de déficit económico de nuestra universidad y posteriormente resolver todo lo que ahí se señale y que no afecta en su solución al trabajador Universitario, como por ejemplo el subsidio por alumno, la transparencia en la administración de los recursos, el reconocimiento de la plantilla laboral y del bachillerato, los presupuestos extraordinarios, que debieron ser ordinarios y que de repente ya no se otorgaron, y los gastos excesivos, entre otras cosas.

Aún con lo ya expuesto, entraremos a un somero análisis, con el único fin de demostrar el perjuicio que causaría su aplicación al trabajador universitario, la propuesta de modificaciones al actual sistema de jubilaciones y pensiones para trabajadores académicos de la UMSNH, con menos de 25 años de servicio y que se entregó al presidente del HCU el 13 de julio del presente año, para que recoja el sentir de la comunidad universitaria antes de elaborar una propuesta definitiva, que pueda enviarse a instituciones y dependencias ajenas a la universidad y se dice que tiene como finalidad generar mayor viabilidad financiera y social al actual Régimen.

RUBROS SOBRE LOS CUALES EXISTE PROPUESTA DE MODIFICACION AL ACTUAL REGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

1.- SALARIO REGULADOR.

Es un aspecto que no está considerado en nuestro CCT y que de entrada ya significa un descuento de 10% del salario integrado que recibiría el trabajador, amén de que se habla de un salario ponderado, previa actualización de INPC, lo que incluso pudiera representar otro descuento más y cuya ponderación dependerá de los años que al trabajador le falten para cumplir los 25 años de servicio, teniendo como límite 10 años; todo esto no le permitiría jubilarse al trabajador con el 100% del salario integrado que perciba al momento de su retiro, tal como lo marca la cláusula 136 del CCT.

2.- CUOTAS DEL TRABAJADOR.

Nuestras jubilaciones se pagan de los ingresos del erario nacional, es decir de nuestros propios impuestos que los gobiernos recaban, por consiguiente, mientras se realicen pagos por el concepto de jubilación que procedan del mismo fondo a otras influyentes personas y mientras estos ingresos existan, no nos parece justo ni correcto que quieran modificar nuestro Sistema. Estas cuotas inician con 1% en el año 2018, para llegar al 10% a partir del 2027, lo que implica un descuento más al salario del trabajador universitario.

3.- APORTACION DEL PATRON.

Se dice que la UMSNH aportaría el 20% del salario integrado de los trabajadores. Se podría deducir que su aportación iría desde el 2% en el año 2018, hasta el 20% del 2027 en adelante, lo que implicaría incrementos en los subsidios en esa misma proporción. Si hay la seguridad de lograr esos incrementos en los subsidios, entonces por qué no pensar en resolver las otras causas del déficit que no impactan el salario del trabajador.

4.- COMPLEMENTARIEDAD DE LAS PENSIONES.

Señala que el sistema de pensiones será complementario a lo otorgado por el IMSS. Primero debemos aclarar que lo que recibimos al jubilarnos no es una pensión por jubilación sino un pago por jubilación y que lo que recibimos del IMSS es un pago por pensión, para nosotros los dos términos son diferentes por sus requisitos para obtenerlos. Además de que, por ley, los trabajadores universitarios tenemos derecho a una pensión otorgada por el IMSS, que nada tiene que ver con la jubilación pactada con la Universidad en el Contrato Colectivo de trabajo, pues son dos aspectos totalmente diferentes en su concepción y en los marcos jurídicos en que se sustentan, por lo que nos parece perversa esta pretensión, además de inequitativa por las diferencias que se obtendría por pensión para cada uno de los trabajadores, aunque las aportaciones serían iguales para las mismas antigüedades.

5.- PENSION POR JUBILACION.

Es cierto que nuestro CCT habla de trabajadores jubilados y de pensionados, pero eso no implica que se mencione pensión por jubilación en lugar de pago por jubilación. En este punto se trasgreden los artículos 131, 132 y 136 del CCT y se habla de contar con determinada edad y antigüedad para poderse jubilar, así se consigna que hasta el 2019 se requieren 55 años de edad y 25 años de antigüedad para jubilarse, habría que revisar cuantos trabajadores lograrían tener esa coincidencia, pues podrían tener la antigüedad, pero no la edad en el 2019. Y así llegaríamos al año 2029 con una edad de 60 años o más y una antigüedad mínima de 30 años para jubilarse, por lo que se podría entender que un trabajador con 25 años de antigüedad y 60 años de edad tendría que esperar 5 años más para jubilarse, por lo que el cuadro que aquí se presenta resulta confuso. El monto que se recibiría por jubilación, sería una cantidad que sumada a la pensión del IMSS, dé como resultado el 100% del salario regulador, cantidad que sería mucho menor a la que tenemos convenida en el CCT. Pero esta cantidad, muy disminuida con lo que tenemos contratado hoy, será vitalicia tal como lo es hoy, aunque se dice que será heredable, pero no señala a quienes ni cómo se va a ir disminuyendo hasta llegar a un 60%. El hecho es que de una manera indirecta, se nos propone perder el monto de la pensión irrenunciable que tenemos por derecho con el IMSS.

6.- PENSIÓN POR VEJEZ O CESANTIA.

Ciertamente no tenemos esta prestación plasmada en nuestro CCT, pero es necesario analizar los requisitos que proponen para obtenerla y son contar con al menos 15 años de servicio y 65 años de edad; considero habría que revisar cuantos trabajadores se encuentran hoy en esta situación, pienso que no serían muchos. La cantidad que recibirían sería tal que sumada a la pensión del IMSS dé como resultado la multiplicación del salario regulador por un factor obtenido del

resultado de una fórmula consignada en este apartado, ahora considerando que la antigüedad requerida para un trabajador de 65 años sería de 30 años, entonces para alguien que tenga 65 años o más, y con 15 años de antigüedad, supongo, se pensionaría en total con el 50% del salario, heredable con las consideraciones plasmadas en el apartado anterior.

7.- PENSIÓN ANTICIPADA POR VEJEZ O CESANTIA.

Básicamente resulta ser lo mismo que en el caso anterior, sólo que aquí si el trabajador tiene 60 años de edad y 15 de antigüedad, considerando el ejemplo del apartado anterior, además de multiplicarse el salario regulador por 0.50, también se multiplicaría por 0.75 y así este último factor iría aumentando en 5 centésimos por cada año más de edad hasta llegar a los 65, en que este factor se convierte en la unidad y el ejemplo es similar al del apartado anterior.

8.- PENSIÓN POR INVALIDEZ POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJO

Al parecer aquí se presentan dos casos, el actual supongo, cuando se invalida el trabajador y cuenta con al menos 15 años de antigüedad y señala que su pensión será el salario regulador multiplicado por un porcentaje que va desde el 75% cuando tiene de 15 a 16 años de antigüedad, hasta llegar al 100% cuando tiene 25 años o más, siendo una pensión vitalicia. Pero como nosotros no tenemos el concepto de salario regulador en nuestro CCT, al menos debieron, los señores Comisionados, tener cuidado en corregir esto, cuando lo copiaron del trabajo del Actuario Aguirre.

En el segundo caso, la propuesta consigna una antigüedad de al menos 5 años de servicio para pensionarse, con un cantidad de manera que sumada a la pensión del IMSS dé como resultado la multiplicación del salario regulador por el factor que la misma fórmula ya señalada en apartados anteriores, estableciendo que si la antigüedad es igual a 5 años y menor de 15 el factor será igual a 0.50 y si la antigüedad es mayor de 15 años el resultado del factor ira aumentando del 0.50 hasta llegar a un máximo de 1.00, con 30 años de antigüedad o más, con un plazo vitalicio y heredable con las consideraciones ya descritas.

Pero si esto es correcto, en el primer caso un trabajador con 15 años de antigüedad que se pensionara por invalidez, obtendría el 75% de su salario integrado y con la propuesta obtendría sólo el 50% del llamado salario regulador, por supuesto que también se disminuirá una cantidad similar a la que le llegara a otorgar el IMSS por pensión.

9.- PENSION POR INCAPACIDAD POR CAUSAS DE TRABAJO

Señalan que en la situación actual un trabajador que se jubile por esta causa, obtendría un pago vitalicio con un monto del 100% de su último sueldo integrado y en el proyecto el monto que recibiría de la Universidad, sería una cantidad que sumada a la pensión del IMSS, dé como resultado el 100% de su último sueldo, siendo vitalicia y heredable, con las características ya descritas. En la propuesta ya no se habla del salario integrado, aunque parece ser que también esto está mal copiado, pues en el trabajo del Actuario Aguirre sí dice sueldo integrado. En todo caso es evidente que la Universidad pretende disminuir la cantidad que debe otorgar, en un monto similar a la pensión que pudiera otorgar el IMSS y que por derecho le corresponde al trabajador.

10.- PENSIÓN POR MUERTE POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJO

Señala que no se contempla actualmente y en la propuesta se consigna que el trabajador debe contar con al menos 5 años de servicio, cuyo monto será una cantidad de manera que sumada a la pensión del IMSS, dé como resultado la multiplicación del salario regulador por el factor que arroja la multicitada formula, estableciendo que si la antigüedad es igual a 5 años y menor de 15 el factor será igual a 0.50 y si la antigüedad es mayor de 15 años, el resultado del factor ira aumentando del 0.50 hasta llegar a un máximo de 1.00, con 30 años de antigüedad o más, con un plazo igual a la vigencia de derechos; habrá que preguntar a qué se refiere esto último

11.- PENSIÓN POR MUERTE POR CAUSAS DE TRABAJO

Señala que actualmente no se tiene esta prestación y en la propuesta consigna como requisito el fallecer por causas de trabajo independientemente de la antigüedad, con una cantidad que sumada a la pensión del IMSS dé como resultado el 100% del sueldo integrado, con un plazo de vigencia de derechos; habrá que preguntar a qué se refiere esto último.

De acuerdo con la nota al final de esta propuesta, se señala que la Universidad seguirá pagando las cuotas y aportaciones al IMSS tanto del personal activo como de los jubilados y pensionados, hasta el momento en que reciban la pensión, para poder hacer la complementariedad propuesta, esto quiere decir que se contempla la posibilidad de que alguien se jubile primero en la Universidad y entonces, ¿cuál sería su pago aquí, en tanto se pensiona?

Valdría la pena hacer un censo actual de cuantos trabajadores estarían en condiciones de jubilarse por vejez o cesantía o hacerlo anticipadamente por vejez o cesantía, con la finalidad de saber a qué porcentaje de trabajadores la propuesta tendría posibilidades de aplicarse. De la misma manera saber cuántos trabajadores universitarios fallecen anualmente, por causas ajenas al trabajo o por causas de trabajo, siendo activos, para considerar que intensidad de aplicación tendría la propuesta. Todo lo anterior para estar en condiciones de saber el impacto económico que estas propuestas tendrían y contrastarlas con el pretendido ahorro de las demás. Así mismo, habría que conocer todos los detalles de la heredabilidad de la pensión, para hacer los contrastes correspondientes.

DE TODO LO ANTERIOR HAY QUE DESTACAR QUE ESTA PROPUESTA PRETENDE DISMINUIR DE LA JUBILACION, QUE ACTUALMENTE SEÑALA NUESTRO CCT, UNA CANTIDAD QUE POR LO MENOS SERÍA DE UN 40% Y HASTA UN POCO MAS DE 50%, SUMANDO LAS DISMINUCIONES POR LA COMPLEMENTARIEDAD, EL SALARIO REGULADOR Y SU PONDERACION.

PERO HASTA ESE ATRACO RESULTA IRRELEVANTE, DADO EL GRAN NEGOCIO QUE EN UN FUTURO CERCANO, ESTA PROPUESTA ENCUBRE, SI MIS CÁLCULOS SON CORRECTOS, POR ELLO ME

PERMITIRÉ PRESENTAR UN EJEMPLO, CON LOS SIGUIENTES CUADROS Y CON LAS CONSIDERACIONES DEL CASO.

DEBO ACLARAR, QUE EL EJEMPLO SE REFIERE A UN TRABAJADOR QUE EMPIEZA A COTIZAR EN EL AÑO 2027 Y DURANTE 30 AÑOS.

EJEMPLO DE CAPITALIZACIÓN DE UN TRABAJADOR EN 30 AÑOS, CON UN SALARIO DE \$20,000.00 MENSUALES, UNA APORTACIÓN PARA EL FONDO DE JUBILACIÓN DEL 30%, UN INCREMENTO DE SALARIO ANUAL DEL 3.30% Y UNA TASA DE INTERÉS ANUAL DEL 6% (pesos).

Año	Capital Invertido	Intereses anuales	Aportación anual	Inc. de aportación	Total de aportación	Capital a fin de año
1	0.00	0.00	72,000	0.00	72,000	72,000
2	72,000	4,320	72,000	2,376	74,376	150,696
3	150,696	9,042	74,376	2,454	76,830	236,568
4	236,568	14,194	76,830	2535	79,365	330,127
5	330,127	19,808	79,365	2,619	81,984	431,919
6	431,919	25,915	81,984	2,705	84,689	542,523
7	542,523	32,551	84,689	2,795	87,484	662,288
8	662,288	39,737	87,484	2,887	90,371	792,396
9	792,396	47,544	90,371	2,982	93,353	933,293
10	933,293	55,998	93,353	3,081	96,434	1,085,725
11	1,085,725	65,143	96,434	3,182	99,616	1,250,484
12	1,250,484	75,029	99,616	3,287	102,903	1,428,416
13	1,428,416	85,705	102,903	3,396	106,299	1,620,420
14	1,620,420	97,225	106,299	3,508	109,807	1,827,452
15	1,827,452	109,647	109,807	3,624	113,431	2,050,529
16	2,050,529	123,032	113,431	3,743	117,174	2,290,735
17	2,290,735	137,444	117,174	3,867	121,041	2,549,220
18	2,549,220	152,953	121,041	3,994	125,035	2,827,208
19	2,827,208	169,632	125,035	4,126	129,161	3,176,001
20	3,176,001	190,560	129,161	4,262	133,423	3,499,984
21	3,499,984	209,999	133,423	4,402	137,825	3,847,809
22	3,847,809	230,869	137,825	4,548	142,373	4,221,051
23	4,221,051	253,263	142,373	4,698	147,071	4,621,385
24	4,621,385	277,283	147,071	4,853	151,924	5,050,592
25	5,050,592	303,036	151,924	5,013	156,937	5,510,565
26	5,510,565	330,634	156,937	5,179	162,116	6,003,314
27	6,003,314	360,199	162,116	5,350	167,116	6,530,979
28	6,530,979	391,858	167,116	5,515	172,631	7,095,467
29	7,095,467	425,728	172,631	5,697	178,327	7,699,523
30	7,699,523	461,971	178,327	5,885	184,212	8,345,706

LOS INTERESES QUE GENERARÍAN \$8,345,706.00 SERÍAN \$500,742.00 AL AÑO, DE MANERA QUE MENSUALMENTE SE PODRÍA DISPONER DE \$41,729.00, SIN TOCAR EL CAPITAL.

ACTUALIZACION DEL SALARIO CONSIDERANDO UN 3.3% DE INCREMENTO ANUAL (pesos)

AÑO	SALARIO MENSUAL	INCREMENTO MENSUAL PARA EL SIGUIENTE AÑO	TOTAL MENSUAL PARA EL SIGUIENTE AÑO
1	20,000	660	20,660
2	20,660	682	21,342
3	21,342	704	22,046
4	22,046	728	22,774
5	22,774	752	23,526
6	23,526	776	24,302
7	24,302	801	25,103
8	25,103	828	25,931
9	25,931	856	26,787
10	26,787	884	27,670
11	27,670	913	28,583
12	28,583	943	29,526
13	29,526	974	31,474
14	31,474	1,038	32,512
15	32,512	1,072	33,584
16	33,584	1,108	34,692
17	34,692	1,144	35,837
18	35,837	1,182	37,019
19	37,019	1,222	38,240
20	38,240	1,262	39,501
21	39,501	1,303	40,804
22	40,804	1,347	42,151
23	42,151	1,391	43,542
24	43,542	1,437	44,979
25	44,979	1,484	46,463
26	46,463	1,533	47,996
27	47,996	1,584	49,580
28	49,580	1,636	51,216
29	51,216	1,690	52,906
30	52,906		

SALARIO REGULADOR (\$):

$$52,906+51,216+49,580+47,995+46,463+44,979+43,542+42,151+40,804+39,501=$$

$$(459,138.00)/10=(45,914.00)(0.90)= \$41,322.00$$

VAMOS A SUPONER QUE SU AFORE LE OTORGUE EL 28% DE SU ULTIMO SALARIO, ENTONCES LE DARÍAN: $(52,906.00)(0.28) = \$14,813.00$ POR CONSIGUIENTE LA UNIVERSIDAD TENDRÍA QUE PAGARLE: $41322.00 - 14,813.00 = \$26,509.00$

AHORA VEAMOS CUANTO LE TENDRÍAN QUE DAR A SUS HEREDEROS Y PARA FINES PRÁCTICOS, DIGAMOS QUE EL 60%, ASÍ QUE SÓLO PAGARÍA LA UNIVERSIDAD: $(41,322.00)(0.60) = \$24,793.00$, SUPONIENDO QUE LOS RECURSOS DE SU AFORE YA SE HUBIESEN TERMINADO, SI NO FUESE ASÍ ENTONCES ESTA CANTIDAD SERÁ MENOR.

COMO SE PUEDE OBSERVAR, CON LAS APORTACIONES PARA EL FONDO DE JUBILACION DEL TRABAJADOR, SE GENERARÍA UN CAPITAL SUFICIENTE, PARA QUE CON LOS PUROS INTERESES SE PAGARA EL SALARIO REGULADOR AL TITULAR Y AÚN ASÍ QUEDARÍA UN REMANENTE DE \$407.00 Y SI SE CONSIDERARA SÓLO EL PAGO COMPLEMENTARIO, ENTONCES HABRÍA UN REMANENTE DE \$15,220.00. AL PAGAR A SUS BENEFICIARIOS ETERNAMENTE, HABRÍA UN REMANENTE DE \$16,936.00, CON LA ACLARACIÓN DE QUE NO SE TOCARÍA UN SOLO PESO DEL CAPITAL ACUMULADO Y AL FINAL DE QUE FALLECIERA EL ÚLTIMO HEREDERO, VALDRÍA LA PENA PREGUNTARNOS QUIEN SE QUEDARÍA CON ESTO Y CON LOS REMANENTES.

DESPIERTA YA NICOLAITA

RESPETA TU TRADICION

SI NO REACCIONAS AHORA

SIN NADA TE QUEDARAS