



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A.C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-08

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE CONTADURÍA

Análisis de los esquemas de pensiones que ofrecen mayores beneficios a los trabajadores, de acuerdo con la ley del seguro social de 1973 y 1997.

Tesis
Que para obtener el título de:
Licenciada en Contaduría
Presenta:
Karina Torres Felipe

Asesor:

C.P. Ricardo Ramón Romero Pérez



Uruapan, Michoacán. 24 de septiembre de 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADEZCO

A DIOS

Gracias Señor por otorgarme el preciado don de la Vida y por permitirme llegar hasta este día.

A MAMÁ

Gracias princesa por estar ahí cuando más lo he necesitado, por ser mi líder, mi amiga y mi confidente.

A PAPÁ

Gracias papá por regalarme una infancia inolvidable y por permitirme ver tu transformación.

A MIS HERMANOS

Guadalupe, Rafael, Cinthia, Juan, Montse y Miriam; porque desde que tengo memoria han sido mis entrañables compañeros de vida y cómplices en todas mis hazañas.

A MIS MAESTROS Y AMIGOS

Que me acompañaron dentro y fuera del aula; gracias porque han sido mi más grande inspiración, les agradezco de todo corazón su apoyo, sus consejos y por estar 24/7.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I

RELACIÓN DE TRABAJO

1.1 Antecedentes históricos.....	11
1.1.1 Antecedentes históricos internacionales.....	13
1.1.2 El derecho internacional del trabajo.....	15
1.1.3 Antecedentes históricos nacionales	15

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

2.1 Elementos de la relación de trabajo.....	22
2.2 Duración de las relaciones de trabajo.....	25
2.2.1 Suspensión de las relaciones de trabajo	25
2.2.2 Rescisión de las relaciones de trabajo.....	26
2.2.3 Terminación de las relaciones de trabajo.....	31

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

3.1 Jornada de trabajo.....	36
3.2 Días de descanso	37
3.3 Salario.....	38
3.4 Salario mínimo.....	40
3.5 Prestaciones mínimas de ley	42

3.6 De las demás prestaciones.....	43
3.7 Aspectos relevantes de la reforma a la LFT.....	49

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD SOCIAL

4.1. Antecedentes.....	51
4.2. Fundamento.....	55
4.3. Primera ley del seguro social 1943	58
4.3.1 Objetivos de la seguridad social.....	59
4.3.2 Creación del IMSS.....	63
4.3.3 Efectos y reformas a la ley de 1943	63

CAPÍTULO V

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973

5.1 Principales modificaciones	66
5.2 Seguros que ofrece la ley del seguro social de 1973.....	68
5.3 Pensiones	70
5.4 Pensiones que ofrece la ley de 1973	71
5.4.1 Seguro de riesgos de trabajo	71
5.4.2 Seguro de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada.....	75
5.4.3 Seguro de muerte	80

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

6.1. Conceptos básicos.....	84
6.2. Creación del sistema de ahorro para el retiro.....	87
6.2.1. Objetivos y funciones del SAR	88
6.2.2 Facultades de la CONSAR.....	92

CAPÍTULO VII

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997

7.1 Causas de la reforma	95
7.2 Regímenes de protección del seguro social	98
7.2.1. Régimen obligatorio.....	98
7.2.1.1. Sujetos protegidos en el régimen obligatorio.....	99
7.2.1.2. Régimen obligatorio: derechos y prestaciones que otorga.....	99
7.2.1.3. Sujetos de aseguramiento voluntario al régimen obligatorio.....	100
7.2.1.4. Continuación voluntaria en el régimen obligatorio.....	100
7.2.1.5. Incorporación voluntaria al régimen obligatorio.....	101
7.2.2. Régimen voluntario.....	102

7.2.2.1. Sujetos amparados por el seguro de salud para la familia.....	102
7.3. Estructura del sistema de pensiones en la LSS de 1997.....	105
7.3.1. Seguro de riesgos de trabajo	106
7.3.1.1. Seguros de sobrevivencia y de renta vitalicia.....	107
7.3.1.2. Recursos superiores a los necesarios para obtener la renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia	108
7.3.2. Reforma al seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte (IVCM).....	109
7.3.2.1. Seguro de invalidez y vida	109
7.3.2.2. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV).....	113
7.3.3 Las AFORES y su función en el nuevo sistema de pensiones.....	117
7.3.3.1. Objeto y funciones de las AFORES	117
7.3.3.2. Cuenta individual.....	119
7.3.3.3. Recursos del SAR 1992-1997.....	120
7.3.3.4. Subcuenta de aportaciones complementarias de retiro.....	121
7.3.3.5. Comisiones que podrán cobrar las AFORES	122
7.3.3.6. Proceso de autorización anual de comisiones.....	123
7.3.3.7. Aspectos determinantes al momento de elegir una AFORE.....	124
7.3.4. Sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro (SIEFORE.....)	125
7.3.4.1. Función de las SIEFORES.....	126
7.3.4.2. SIEFORES básicas.....	127

CAPÍTULO VIII

Caso práctico	134
Conclusiones	150
Bibliografía	157

ANEXOS

INTRODUCCIÓN:

Desde sus inicios la Seguridad Social en México se ha caracterizado por representar “protección” para el trabajador al otorgarle la certeza de recibir una pensión “digna para sí y/o para su familia”. Esto después de sufrir un accidente de trabajo ante el riesgo inminente en el ejercicio de sus labores; o al quedar inhabilitado parcialmente o de por vida.

Otras formas de acceder a una pensión son al ocurrir los siguientes sucesos naturales propios de la humanidad, tales como: el simple deseo de retirarse por cesantía o vejez después de una vida laboral y finalmente ser beneficiario de un trabajador que ha perdido la vida.

Formalmente se habla de Seguridad Social en México desde 1940 no obstante es hasta 1943 cuando surge la primera Ley del Seguro Social (LSS).

En 1973 se crea la primera reforma, en donde la LSS alcanza el rango de universalidad y se preocupa por “toda” la sociedad al crecer en gran medida los servicios que ofrecía, así como la cobertura de asegurados.

Y finalmente es a partir de la Ley de 1997 que se modifican de manera sustancial dos principales aspectos en las pensiones que se recibían bajo los esquemas de *cesantía y vejez*, los cuales son:

* Los requisitos que debe cumplir el trabajador para acceder a una pensión y,

* La administración de los recursos que pasan a manos del sector privado. Las Instituciones de Ahorro para el Fondo del Retiro (AFORES) que administrarían los ahorros de los trabajadores cobrando una comisión por ello.

Ahora bien, la propia LSS establece que los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de la entrada en vigor de la LSS de 1997 (1º de julio de 1997) podrán optar al momento de pensionarse por acogerse a los beneficios de la Ley anterior (1973) o de la actual (1997).

Derivado del beneficio mencionado anteriormente, el presente trabajo tiene como finalidad marcar la pauta sobre cual régimen y bajo qué esquema les conviene pensionarse a los “trabajadores en transición” para lo cual se debe tener presente, cuál satisface sus necesidades de mejor manera.

Llegado el momento de su retiro los trabajadores deberán elegir cómo hacerlo, por lo cual necesitan informarse y lo hacen en la mayoría de los casos al acercarse al Licenciado en Contaduría; por tanto, resulta de suma importancia que dicho profesionista tenga conocimiento sobre el tema para que de esta forma pueda proporcionar un mejor servicio a sus clientes y promover el bienestar social.

Por lo anteriormente mencionado es preciso señalar que el objetivo principal de la presente tesis es:

“Presentar a los trabajadores que se encontraban asegurados hasta antes de la reforma a la Ley del Seguro Social de 1997 y que cumplen los requisitos previstos por la Ley del Seguro Social de 1973 y 1997 los dos esquemas sobre los cuales puede solicitar su pensión con la finalidad de que elija su mejor opción.”

La presente investigación se divide en tres partes las cuales constan de lo siguiente:

- ✓ Introducción y análisis de las relaciones laborales desde sus inicios hasta la actualidad, para posteriormente abordar el tema de Seguridad Social en México.
- ✓ Fundamentación y análisis de los requisitos y beneficios que ofrecen las Leyes de Seguridad de 1973 y 1997 respectivamente.
- ✓ Y finalmente se incluye el caso práctico, el cual se sintetiza en unas tablas analíticas que tienen como finalidad establecer una referencia al momento de elegir el régimen más conveniente sobre el cual ha de retirarse una persona.

A continuación se presenta un breve resumen de cada uno de los capítulos que integran la presente investigación.

CAPÍTULO I: RELACIÓN DE TRABAJO

Invoca la historia del origen de la relación laboral y su desarrollo a través del tiempo; desde un plano Internacional y lo aterriza en caso concreto México, señala además los organismos internacionales que se preocuparon por dar vida a lo que se conoce hoy como Derecho del Trabajo.

CAPÍTULO II: CONCEPTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

Delimita quienes intervienen, y de manera sencilla denota aspectos como la duración de la relación laboral, motivos y causas de suspensión y rescisión de las relaciones laborales; señalando cuando aplica con responsabilidad para el patrón y cuando para el trabajador.

CAPÍTULO III: CONDICIONES DE TRABAJO

En esta sección se mencionan los elementos que intervienen en una relación laboral, y el objetivo principal es resaltar cuáles son las condiciones mínimas bajo las cuales se ha de llevar a cabo cualquier trabajo personal subordinado en México; de conformidad con la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IV: SEGURIDAD SOCIAL

Señala cómo fue que surgió la seguridad social en un rango Internacional y en México. De manera general describe un poco sobre quienes intervienen en este contexto y cuál fue la estructura histórica de este sistema.

CAPÍTULO V: LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973

Expresa la estructura del régimen de pensiones de 1973: señala los seguros que cubría y los requisitos para que los asegurados pudieran acceder a los beneficios. Algunos estudiosos en la materia señalan que es precisamente bajo este sistema; cuando se alcanza el mayor nivel de cobertura en materia de seguridad social en México.

CAPÍTULO VI: SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

Aborda el tema de la Capitalización como nueva forma de seguridad social; es hacia la década de los noventa que aparece el Sistema de Ahorro para el Retiro; y con ellos surge la cuenta individual en donde las aportaciones en materia de seguridad social serían individuales y generarían rendimientos personales.

CAPÍTULO VII: LA NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997

Pone gran énfasis a la Nueva forma de impartir seguridad social en México; en donde el futuro de cada trabajador dependerá única y totalmente de sí mismo; y sus aportaciones que hubiese realizado a su AFORE.

CAPÍTULO VIII: CASO PRÁCTICO

A través de cuadros comparativos demuestra los beneficios que propone el Régimen de 1973 y 1997 expresados en valor monetario; al determinar una pensión aproximada; esto con la finalidad de expresar con datos concretos cual es finalmente la opción de pensión que más conviene a un trabajador en “transición” es decir a aquel que la propia Ley le da la opción de elegir bajo qué sistema de pensiones ha de retirarse después de su vida laboral.

CAPÍTULO I

RELACIÓN DE TRABAJO

El tema de las pensiones es un tema, que tiene su origen en la relación laboral, debido a que primero se crea dicho vínculo entre patrón y trabajador, a partir del cual el patrón queda obligado a asegurar el bienestar de quien le presta un servicio personal subordinado.

Es así como en este primer capítulo se analizará bajo qué condiciones se han desarrollado las relaciones laborales a través del tiempo, y cómo surge la necesidad de crear una Ley que promueva el bienestar y una vida digna al trabajador y a su familia. Pues aunque lo anterior suela escucharse como tan solo un ideal humanista, existe hoy día una legislación Laboral que intenta salvaguardar y hacer valer los derechos de los trabajadores.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

El surgimiento de la Relación de Trabajo es muy antiguo, por lo que ello representa. Ya que desde que el hombre tiene conciencia de que para poder sobrevivir debe de allegarse de los recursos necesarios y se ve desprotegido de tierras o medios que le permitan trabajar, recurre a ser servido por alguien más para que éste le facilite los bienes necesarios para poder subsistir.

Por ello desde los comienzos de la humanidad el hombre se ha preocupado por establecer los principios que aseguren su estabilidad y bienestar físico y mental

prueba de ello lo son algunos documentos antiguos tales como la propia Biblia, e incluso el Código de Hammurabi que data de (1792-1750 a. C).

Sin embargo es preciso mencionar que todos los documentos que regulan la relación laboral han tenido como punto de partida el trato denigrante que recibían los subordinados que en muchas ocasiones fueron vistos más como objetos que como personas, tal como lo expresa De la Cueva en su obra “el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” en la época de la esclavitud no pudo surgir la idea del derecho del trabajo porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que no podía ser titular de derechos, frente a ese hecho y concretamente a Roma, le bastaba el derecho civil, estatuto que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo”

(DE LA CUEVA, 1991: 5).

Durante la Edad Media también existieron sistemas de organización que obstaculizaban el surgimiento del derecho laboral, tal es el caso del feudalismo que se consideraba una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio vivía apegado a la tierra, sin poderla abandonar, y obligado a trabajarla y a pagar tributo al señor. (Ibíd.: 6).

- ✓ Los anteriores son aspectos sobresalientes que originaron las relaciones laborales.

1.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS INTERNACIONALES

LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS:

Al respecto señala Gustavo Radbruch en su obra “Introducción a la Ciencia del Derecho” que el estado se vio obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dio origen al nacimiento de un derecho económico activo que puso final al *laissez-faire*, *laiser-passar* de la economía liberal, además los trabajadores se opusieron al estado y lo obligaron a superar la legislación obrera lo que a su vez produjo un derecho del trabajo.(RADBRUCH, en DE LA CUEVA, 1998: 19,20)

Muchos fueron los cambios que desencadenó el estallido de la primera Guerra Mundial, puesto que a partir de este fenómeno social, la perspectiva del hombre respecto de la humanidad cambiaría radicalmente. Así como la Revolución de Octubre que estalló en Rusia, encabezada por el régimen comunista en donde se manifestaba ya la necesidad de justicia social en Europa.

En años posteriores a la guerra se observaron sucesos trascendentes para la evolución del derecho europeo del trabajo: tales como la creación de la “*Organización Internacional del Trabajo*” en el tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 y la Proclamación de la “*Constitución alemana de Weimar*” el 11 de agosto de 1919. Cabe mencionar que a estos documentos que promueven la protección de la clase trabajadora ya se había anticipado México desde 1917. (Ibíd.: 19,20).

LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS:

Principalmente en Europa donde surgieron las ideas de igualdad y condiciones que regularan las relaciones de trabajo, a esto se debe la gran cantidad de documentos y acuerdos a través de los cuales los grandes humanistas manifestaron su idea de bienestar de la clase desprotegida.

Tras las atrocidades causadas durante la segunda guerra mundial, la humanidad se vio envuelta en un sentimiento de fraternidad y se forjó el anhelo de un mundo mejor, prueba de ello lo son los documentos que surgen para proteger al trabajador. Tales como la Declaración de Filadelfia de 1944, con la cual la Organización Internacional del Trabajo expresó que no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social. Mientras que en La Carta de las Naciones Unidas en 1945 señala el deber de la Organización de proveer “niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social”. Finalmente con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre en 1948 se recogen los principios generales fundamentales del Derecho del Trabajo, mismos que servirían para asegurar “al Trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana”. (Ibíd.: 23).

1.1.2. EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Con la creación de la “*Organización Internacional del Trabajo*” en 1919 surge el medio a través del cual sería posible establecer convenios entre las dos partes involucradas en la relación laboral; los representantes del trabajo y capital.

De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva el derecho nacional y el derecho internacional del trabajo viven una relación dialéctica: ya que nació primero el derecho nacional, en la lucha de los trabajadores de cada pueblo por la justicia social, pero su idea se tornó universal como un derecho de los trabajadores, y cristalizó el derecho internacional, el cual adquirió vida propia para revertir sobre las naciones como una fuente nueva de beneficios.

1.1.3. ANTECEDENTES HISTÓRICOS NACIONALES

El conocer el pasado conduce a la sociedad hacia el futuro, para no cometer los mismos errores o mejor aún para tener conciencia sobre cómo actuar ante ciertas situaciones que ya se experimentaron en el pasado.

En esta sección se analizará bajo qué condiciones se desarrolló la relación laboral en México antes de la Constitución de 1917.

Durante la colonia en las Leyes de Indias, España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes cuya inspiración se centra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica estuvieron destinadas a

proteger al indio en América al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos.

Es suficientemente sabido que en los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

Las leyes mencionadas anteriormente procuran asegurar a los indios la percepción efectiva del salario, sin embargo y de acuerdo con Fray Bartolomé de las Casas se reconoció a los indios en su categoría de seres humanos pero en la vida social, económica y política no eran iguales a los vencedores y las disposiciones que en ellas se señalan no son más que medidas de misericordia o “actos píos por el remorder de las conciencias”. (Ibíd.: 38,39).

Otro hecho histórico importante lo es La Revolución de Ayutla a través de la cual se pretendía poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de los derechos. De esta forma una vez que los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo a elegir representantes a un Congreso Constituyente hacia 1856, la declaración de Derechos de dicha asamblea posee un hondo sentido individualista y liberal, destacando en sus deposiciones las libertades de profesión, industria y trabajo.

Por su parte Maximiliano de Habsburgo el 10 de abril de 1865 escribió el “*Estatuto provisional del Imperio*” y en sus artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de “*Las*

Garantías Individuales". Y el 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado "*Ley del Trabajo del Imperio*" la cual establece libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso a los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitarán veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias. (Ibíd.: 41).

DOS HUELGAS HISTÓRICAS: CANANEA Y RÍO BLANCO

A principios del siglo XX México fue testigo de dos grandes episodios que marcaron la historia del origen del movimiento obrero mexicano.

"Durante la Dictadura Porfirista se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones o iniciarán cualquier revuelta o manifestación para defender sus "derechos laborales" castigándose con multas e inclusive prisión, a quienes desobedecieran". Fuente (<http://www.conampros.gob.mx/>).

No obstante dicha prohibición, en junio de 1906 en Sonora, los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

Los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad e los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de las fábricas para que declararan un paro general; acudieron entonces los obreros al presidente de la República, general Díaz, para que arbitrara el conflicto.

Lamentablemente la respuesta no fue favorable para los trabajadores, y dominó el beneficio hacia la clase dominante.

La única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años. (Ibíd.: 42)

“El 1 de julio de 1906 el partido liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor de un derecho del trabajo; en el cual están delineados algunos de los principios e instituciones de la declaración de Derechos Sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y del trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalcó la necesidad de crear bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo en los menores de catorce años; jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del

salario en efectivo; prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de tiendas de raya entre otras disposiciones”. (Ibíd.: 42,43).

Pese a esta situación al año siguiente otra importante huelga estalló. En enero de 1907, en la región de Orizaba en el estado de Veracruz, trabajadores de las fábricas textiles del Río Blanco, se pusieron en huelga por las malas condiciones de trabajo a que eran sometidos; entre las que se contaban jornadas de 12 horas, salarios sometidos a multas y control sobre las actividades que realizaban los trabajadores, teniendo como resultado un número importante de heridos y muertos.

Fuente (<http://www.conampros.gob.mx/>).

LA PRIMERA REVOLUCIÓN SOCIAL DEL SIGLO XX

La incontenible situación de desigualdad sumado a la gran porción de población rural que vivía marginada y en condiciones de miseria sometidos a unos cuantos. Además del desgastado mandato del presidente Porfirio Díaz llevó al país a una revolución, en donde se exigía una reestructuración en todos los sentidos.

Fue así como el 5 de octubre de 1910 Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitución y a la introducción del principio de “*no reelección*”.

Posteriormente los gobiernos de Francisco León De la Barra y de Francisco I. Madero defraudaron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la

rebelión del caudillo sureño Emiliano Zapata con la nueva bandera de “*tierra y libertad*”. (DE LA CUEVA, 43,44).

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES

“La *Declaración de los Derechos Sociales*: fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller”.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre se dictó en San Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde se fijaron en el estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. (Ibíd.: 44,45).

Largo ha sido el camino recorrido por los partidarios defensores de los derechos de la clase “obrera” y parecía imposible unificar criterios puesto que cada estado había adoptado sus propias leyes las cuales a su juicio eran las más óptimas atendiendo a sus necesidades. Por esta razón se considera que antes de 1917 no había en realidad un Derecho del Trabajo positivo, puesto que sólo existían algunas leyes estatales y por ende se puede afirmar que la primera etapa del derecho laboral se inició con el artículo 123 de la Constitución de 1917. (CARVAZOS, 1984:254).

Por otra parte la segunda etapa se considera de 1917 a 1931 cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, pero como se comentaba anteriormente existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los estados tenían sus propias leyes

Laborales que variaban entre ellas. Además durante ésta se puede observar la industrialización en México que comienza a partir de la Segunda Guerra Mundial, en donde las políticas estatales de industrialización jugaron un papel importante.

La tercera etapa parte de 1962 a 1970 cuando se reformó la Ley de 1931 y se sustituyó por la de 1970; la preocupación de otorgar mejores condiciones de trabajo caracterizó a dicho periodo como el auge y cúspide del Derecho Laboral.

La cuarta etapa se ubica de 1970 a 1980, fecha en que la legislación laboral procesal fue modificada.

“La siguiente etapa fue catalogada desde 1980 y se caracterizó por ser una época de crisis y de recesión en la que todas las iniciativas de reformas obreras se quedaron congeladas en los recintos legislativos”. (Ibíd.: 255).

Finalmente el 30 de noviembre de 2012 se publica la nueva reforma laboral; cuyo contenido se analizará posteriormente.

Hasta este punto se ha analizado como se ha desarrollado la historia de las relaciones laborales a través del tiempo al detallar hechos históricos que han marcado la pauta para encausar las relaciones laborales bajo Leyes y disposiciones jurídicas aplicables en la actualidad. Es por ello que en el siguiente capítulo se analizará precisamente como define la propia Ley Federal del Trabajo la relación de trabajo y los elementos que la integran.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DE LA RELACIÓN LABORAL

En atención a las condiciones denigrantes que han sufrido los trabajadores en el pasado, la Legislación Laboral Mexicana, establece los principios bajo los cuáles se deberán establecer las relaciones laborales dentro del país, preocupándose por proteger en todo momento a la clase trabajadora.

En este capítulo se analizarán los principios fundamentales que intervienen en toda relación de trabajo, así como los lineamientos que indica la ley para regular las relaciones patrón-trabajador.

2.1 ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Cabe destacar que en la última Reforma a la Ley Federal del Trabajo (publicada en el DOF 30-11-2012) se hace referencia; *al respeto a la dignidad del trabajador, y dice no a la discriminación, establece el acceso a la seguridad social, el derecho a una retribución económica, promueve la capacitación continua y condiciones óptimas de seguridad e higiene para evitar riesgos de trabajo.*

Antes bien, de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo Vigente en México:

Se entiende por relación de trabajo, “cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Esta definición es muy clara al señalar que aunque la relación no se establezca en un contrato de trabajo, por el simple hecho de que un individuo preste a otro un servicio personal y por el cual reciba una retribución económica, se

configura la relación laboral, la cual lleva implícita los elementos jurídicos que se analizarán en adelante.

Trabajador: es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Mientras que Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Contrato individual de trabajo: “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Al respecto cabe señalar que a raíz de que surge la Ley Federal del Trabajo de 1917 el concepto de contrato de trabajo cambió en relación al de la legislación anterior, pues a partir de que surge esta última, ya no se concibe este término, como un acuerdo de voluntades sino que ahora se sobreponen incluso a la propia voluntad de patrón y trabajador, las normas laborales; que delimitan el actuar de las partes y que ante todo protegen al trabajador.

En tanto, no deja de ser fundamental que de existir por escrito el contrato laboral cuente con todas las formalidades necesarias para establecer cómo se regirá dicha relación; si es un acuerdo por tiempo determinado e por temporada o

tiempo indeterminado y puede ser también sujeto a prueba o por capacitación inicial; así como el servicio y lugar en que se prestará el trabajo además de señalar la duración de la jornada y monto del salario.

Se fundamentan jurídicamente también las prestaciones se le otorgarán al trabajador como son vacaciones, primas y aguinaldo entre otras.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:

Otra forma de contrato es la del Contrato Colectivo de Trabajo el cual se diferencia del contrato individual de Trabajo debido a que en este último los sujetos del derecho laboral actúan como entidades individuales y particulares. Mientras que en el contrato colectivo de trabajo patrones y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante de que pueden ser unos o varios patrones y los trabajadores están organizados en uno o más sindicatos.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 386 que el contrato colectivo de trabajo es:

“El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

2.2. DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Una vez que se ha definido la Relación Laboral, es necesario señalar cómo se regula, debido a que la Ley del Trabajo establece ciertas disposiciones que le generan beneficios al trabajador en función a la durabilidad y permanencia en dicha relación, y a las condiciones en que se dé la separación. Aunado a lo anterior también dependerá en gran medida la o las causas que generaron la suspensión, rescisión o terminación atendiendo a la justificación.

Por lo anterior la Ley establece en los siguientes artículos:

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a *prueba o a capacitación inicial*. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Fue con la reforma del 2012 a la LFT que se incorporan a dicho ordenamiento los **períodos de prueba y la relación de trabajo para capacitación inicial**; ambas con derecho a disfrutar un salario y seguridad social; mientras que cabe señalar que el hecho de recibir un salario y gozar de seguridad social “No garantiza” la permanencia del trabajador; mientras que si representa una obligación para todo patrón.

2.2.1 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón previstas en la Ley Federal

del Trabajo son; la enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por enfermedad o accidente (no riesgo de trabajo), la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, el arresto del trabajador, el cumplimiento de servicios que establece la Constitución Política de los Estados Unidos y la designación del trabajador como representante de un organismo estatal, la falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio y la conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Ahora bien la figura de la suspensión temporal constituye una posibilidad para el trabajador de regresar a su trabajo en el tiempo y condiciones que la Ley señala para tales casos en los artículos 43, 44 y 45.

2.2.2 RECISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo son causas de recisión de la relación de trabajo *sin responsabilidad para el patrón*:

- Que el trabajador o el sindicato, engañen al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de las cuales carezca, dicha causa dejará de tener efectos después de que el trabajador cumpla treinta días de prestar sus servicios.
- El trabajador incurra durante sus labores en faltas de propiedad u honradez, mediante actos de violencia, amagos o injurias, excepto cuando actúa en defensa propia.

- Cuando el trabajador incurra en actos violentos, amagos o injurias; en contra de sus compañeros de trabajo, y por consecuencia altere la disciplina del lugar de trabajo.
- Cometer contra el patrón o sus familiares, así como personal de trabajo, actos impropios o violentos graves que hagan imposible la relación de trabajo.
- Ocasionar intencionalmente el trabajador perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores. O que dichos perjuicios se cometan con negligencia y que sea esta la causa única del perjuicio.
- Comprometer por imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento así como de las personas que se encuentran en él.
- Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
- Revelar secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado referentes a la empresa.
- Tener más de tres faltas de asistencia, en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- El desobedecer sin causa justificada a el patrón o a sus representantes.
- Que el trabajador se negase a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades
- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico, salvo que en este último caso exista prescripción médica.
- Una sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

Las causas mencionadas anteriormente constituyen las razones por las cuales el patrón puede prescindir del trabajador en el momento en que se dé el supuesto, con causa justificada, y por lo tanto sin tener la obligación de indemnizar al trabajador. Siempre y cuando todo se haga con apego a derecho, es decir, que una vez que se haya configurado la causa de rescisión el patrón deberá dar aviso por escrito al trabajador con la fecha y causa o causas de la rescisión, en caso de que este último se negase a recibirlo el patrón dentro de los cinco días después de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando a esta instancia que se encargue de notificarle al trabajador.

Ya que el hecho de no avisar al trabajador o a la junta de Conciliación constituirá por sí mismo un despido injustificado.

Tratándose de despido injustificado, el artículo 48 de la Ley Federal de Trabajo, prevé que el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se reinstale en el trabajo que realizaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Y en caso de juicio y a falta de prueba de la causa de rescisión por parte del patrón el trabajador tendrá derecho a que se paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta el cumplimiento del laudo.

Sin embargo hay que considerar que a su vez la Ley en el artículo 49 establece que el patrón quedará eximido del pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 cuando:

- Se trate de trabajadores con antigüedad menor a un año.
- Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje analiza las circunstancias y naturaleza de las actividades y determina que no es posible el desarrollo de la relación laboral.
- Y finalmente cuando se trate de trabajadores de confianza, domésticos y trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones a que se refiere el art. 50 de la Ley; son aplicables cuando el patrón no comprueba las causas de la rescisión, y son:

- I. Si la relación de trabajo fue por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del servicio prestado, y si excediera de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte por cada uno de los años siguientes de servicio.
- II. Si la relación fuese por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada año de servicios.

Así mismo en el artículo 51 de la LFT se establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, *sin responsabilidad para el trabajador*:

- I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de

rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

2.2.3 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es de suma importancia puntualizar cuáles son causas de terminación de la relación de trabajo ya que con esto se pone fin a la relación patrón trabajador, pero que sin embargo y como se analizará en posteriormente no siempre representa que el patrón quede eximido de toda responsabilidad frente al trabajador. En este sentido la Ley Federal del Trabajo establece en los siguientes artículos:

Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes;

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione

otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Artículo 55.- Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Es decir, que el trabajador podrá solicitar que se le reinstale en el puesto que desarrollaba hasta antes de su despido o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, además de los salarios vencidos y demás prestaciones a que tenga derecho el trabajador, como lo es la prima de antigüedad.

En este capítulo se hizo un análisis sobre las causas de despido justificado e injustificado, obligaciones legales e indemnizaciones a las cuales puede acceder el trabajador, al establecerlo así la Ley. Es por esto que en el próximo capítulo se estudiarán los aspectos sobresalientes que establece la Ley sobre las condiciones de trabajo, ya que muchas de las causas de una separación o terminación de una relación laboral llevan implícito el incumplimiento a alguna o varias disposiciones que señala la Ley; con la finalidad de asegurar que los trabajadores realicen sus funciones habituales en las mejores condiciones, para evitar accidentes o perjuicios así mismo, como al ente económico en donde presta sus servicios.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo constituyen el entorno en que el trabajador desarrolla sus labores, y en un sentido estricto representan los términos y formalidades bajo los cuáles se ha de desarrollar la relación laboral, de acuerdo con lo que debe ser fijado en el contrato de trabajo o en mutuo acuerdo, entre trabajador y patrón.

Por tal; el artículo 24 de la LFT establece; “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Y a su vez el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener; entre otras, las siguientes referencias:

“I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, **Registro Federal de Contribuyentes** y domicilio del trabajador y del patrón;

III. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.” (Art. 25 LFT)

De lo anterior; se puede concluir que desde 2012; los legisladores vislumbraban ya la obligación de que efectivamente todos los trabajadores contaran con un Registro Federal de Contribuyentes (RFC), sin embargo la verdadera sorpresa sobrevino cuando se da a conocer la nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) publicada en el DOF el 11 de diciembre de 2013; la cual entró en vigor a partir del 1ero de enero de 2014. Toda vez que este ordenamiento establece en su artículo 99 que los contribuyentes que realizan pagos por salarios o asimilados a salarios se encontrarán obligados a...

III. Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132 fracciones VII y VIII, y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal de Trabajo.

No obstante la obligación señalada anteriormente fue aplazada; mediante resolución miscelánea que al respecto señala:

- Personas físicas del régimen de incorporación fiscal así como las personas físicas con ingresos acumulables declarados en el ejercicio inmediato anterior (2012) iguales o menores a \$500,000.00. Hasta el 31 de marzo de 2014 podrán no expedir CFDI nóminas, siempre que a partir del 1º de abril de 2014 cumplan con esta obligación (artículo cuadragésimo cuarto y cuadragésimo sexto de la RMF-14).

- Personas físicas con ingresos acumulables declarados en el ejercicio inmediato anterior (2012) superiores a \$500,000.00 así como las personas morales que tributen en el Título II o Título III, de la nueva LISR. Podrán diferir la expedición del CFDI por los pagos realizados del 1º. de enero al 31 de marzo de 2014, siempre que el 1 de abril de 2014 hayan emigrado al esquema de CFDI nómina y emitan el CFDI de cada uno de los pagos o de las retenciones efectuadas por las que hayan tomado la opción del citado diferimiento, es decir, desde el mes de enero hasta la fecha en que hayan emigrado al CFDI, y además deberán presentar un caso de aclaración en la página de Internet del SAT a través de "Mi portal", manifestando que tomaron esta opción.

Asimismo el artículo 27, fracción V, de la nueva LISR, contempla que es requisito para deducir los pagos por salarios o asimilados a salarios, que éstos consten en un CFDI, además de las retenciones efectuadas.

Otros aspectos de debe cubrir el escrito en que consten las condiciones de trabajo son:

- El servicio (s) que deban prestarse;
- Lugar o lugares donde deba prestarse el servicio;
- Duración de la jornada;
- Forma y monto del salario;
- Día y lugar del pago del salario;

- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos; y
- Otras condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones y demás que convengan trabajador y patrón.

3.1 JORNADA DE TRABAJO

Constituye el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por ello ésta condición de trabajo debe establecerse mediante mutuo consentimiento sin exceder los máximos legales que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo en el artículo 60°:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Mixta comprende períodos de tiempo entre las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media.

Y a su vez el artículo 61° establece “La duración máxima de la jornada de trabajo será; ocho horas la diurna y siete y media la mixta.

Al delimitar la duración de las jornadas laborales, se pretender evitar que el trabajador no goce de tiempo necesario para su descanso.

No obstante y para evitar el abuso por parte del patrón la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 66° al 68° establece, cómo se deben pagar las horas extras de servicios prestados, para lo cual expresa:

*La jornada de Trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo.

*La prolongación de tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de jornada.

3.2 DÍAS DE DESCANSO

Es el día en que el trabajador no tiene la obligación de presentarse físicamente a su centro de trabajo, ni de prestar servicios a su patrón.

Los días de descanso se encuentran regulados en los artículos del 69° al 73° de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establecen los siguientes aspectos:

*Por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro, en los términos de la Ley se procurará que el día de descanso sea el domingo

*Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

*Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, si se quebranta esta disposición el patrón pagará al trabajador

independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 74° establece los días de descanso obligatorio.

3.3 SALARIO

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, la palabra “salario” proviene del latín, *salarium* de *sal*. Su etimología se explica porque en la antigüedad el salario se solía pagar con una cantidad fija de sal, puesto que se consideraba una mercancía muy valiosa.

La LFT define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón, al trabajador por su trabajo y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión o de cualquier otra manera” (art. 82° LFT).

Además se aclara en el artículo 84° que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Otro aspecto al que hace mención también la LFT es que debe ser remunerador, es decir debe ser provechoso, útil para el trabajador y su familia y nunca menor al fijado como mínimo de conformidad con las disposiciones de la Ley.

Resulta de suma importancia conocer las normas protectoras aplicables al salario, para evitar faltas a las disposiciones jurídicas en la materia. Sin embargo la

misma Ley establece los requisitos mediante los cuales es “legal” hacer descuentos a los trabajadores.

En este apartado se mencionarán los conceptos y requisitos bajo los cuáles la Ley Federal del Trabajo permite hacer descuentos a trabajadores con salario superior al mínimo, mientras que posteriormente; cuando se analice el tema de salario mínimo se mencionarán también bajo qué condiciones y por qué conceptos de puede descontar una parte de su salario a un trabajador de salario mínimo.

De acuerdo con el artículo 110° de la Ley Federal del Trabajo, los descuentos en los salarios de los trabajadores (superiores al mínimo) están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso, errores, pérdidas, averías o adquisición de productos producidos por la empresa; la cantidad descontada no podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes. El descuento será el convenido en común acuerdo patrón- trabajador, sin que sea mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de renta (cuando el patrón de en arrendamiento habitación al trabajador), no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT, y tratándose de trabajadores a los que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales se les descontará además el uno por ciento del salario, cantidad que se aplicará

para el mantenimiento del propio conjunto habitacional; siempre y cuando dichos descuentos sean aceptados libremente por el trabajador.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores estén de acuerdo y que dichos descuentos no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

V. Pago de pensiones alimenticias, decretado por autoridad competente.

VI. Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

VII. Pago de abonos para cubrir créditos FONACOT, mismos que deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no exceder del veinte por ciento del salario.

3.4 SALARIO MÍNIMO

Se encuentra definido y regulado por la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 90° al 97°; en donde establece entre otros los siguientes aspectos:

Salario Mínimo:

“Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

Éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y para proveer de educación obligatoria a los hijos.

No obstante de conformidad con La Real Academia de La Real Academia Española, existen dos tipos de salario mínimo:

1. GENERALES: De aplicación para una o varias áreas geográficas.
2. PROFESIONALES: De aplicación para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios, o trabajos especiales.

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo.

Cabe mencionar que el salario mínimo es en realidad un salario que en la actualidad dista de ser suficiente para el sostén de cualquier familia mexicana. En atención a ello la LFT en el artículo 97° establece:

“Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento, o reducción, salvo en los casos siguientes”...

- I. Pensiones alimenticias
- II. Pago de rentas, cuando se den en arrendamiento a los trabajadores. En este caso el descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT. Y a los trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT para cubrir gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto

habitacional, estos descuentos deberán haber sido aceptados por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo de fomento y garantía para el consumo (FONACOT).

3.5 PRESTACIONES MÍNIMAS DE LEY

Un principio fundamental que persigue la Legislación Laboral, es el asegurar una vida digna al trabajador, y por ello a través de normas jurídicas establece cuáles son las prestaciones mínimas a que tiene derecho cualquier trabajador, que preste un servicio personal subordinado dentro del territorio mexicano. Dichas prestaciones consisten en:

- a) Un *día de descanso*, por cada seis días de trabajo; con goce de salario íntegro. (Art. 69°LFT).
- b) Se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Mientras que los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una *prima adicional*, (prima dominical) por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (Art. 71°LFT).
- c) Disfrutar de un período anual de *vacaciones pagadas*, cuando lo trabajadores tengan más de un año de servicios. Éste período de vacaciones en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (Art. 76°LFT).

- d) Una *prima vacacional*, no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. (Art. 80°LFT).
- e) *Un aguinaldo anual*; equivalente a quince días de salario (por lo menos) el cual deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. (Art. 87°LFT).
- f) Participación en las utilidades de la empresa para la cual trabajan de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. (Art. 117°LFT).

3.6 DE LAS DEMÁS PRESTACIONES

Además de las prestaciones que establece la propia LFT, existen otras prestaciones, que si bien no se regulan de manera tácita en el precepto citado anteriormente, pero que es común que se otorguen a los trabajadores. Con la finalidad de complementar el salario y su vez que el patrón logre motivar al trabajador, para que éste último se esfuerce aún más y eleve la calidad de sus servicios.

Algunas de estas prestaciones son:

-Bonos por Productividad

-Fondos de ahorro

-Becas de Estudio

-Préstamos personales

-Alimentación

-Habitación

-Comisiones

Todos los anteriores tan solo constituyen ejemplos de ciertos beneficios que el patrón puede otorgar al trabajador de manera adicional a los que señala la Ley como obligatorios, los cuales fueron revisados con anterioridad.

En cuanto a las demás prestaciones (que no son de Ley), lo importante es considerar hasta cuanto es sobresueldo debido a que este es un dato fundamental a la hora de integrar un salario o determinar cuánto está exento y cuanto gravado para efectos del Impuesto sobre la renta, al mismo tiempo que se debe determinar si dicha percepción integra a no para salario base de cotización.

Con la Reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012; se constituye un parte aguas en el futuro de las relaciones laborales en México ya que surgen formas de relaciones laborales jurídicas con características propias; por lo anterior a continuación se muestra un cuadro comparativo donde se señalan algunos de los cambios más significativos los cuales llevan inmersos la reforma Laboral 2012.

<p align="center">LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2012</p>	<p align="center">NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>
<p>Artículo 2°. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p>Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo...</p>
	<p>Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.</p> <p>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo. b) Deberá justificarse por su carácter especializado. c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. <p>De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.</p> <p>Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</p> <p>La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con</p>

	<p>la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</p> <p>Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.</p> <p>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</p> <p>Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguiente de esta Ley.</p>
	<p>Artículo 22 Bis.- Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.</p> <p>En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.</p> <p>Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.</p>
<p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p>	<p>Artículo 25.- ...</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</p>
	<p>Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el</p>

	<p>trabajo que se solicita.</p> <p>El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.</p> <p>Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>
	<p>Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.</p> <p>La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.</p>

	<p>Artículo 39-C. La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.</p>
	<p>Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.</p>
	<p>Artículo 39-E. Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.</p>
	<p>Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.</p>
	<p>Artículo 101. ... Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.</p>

	<p>Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado, yII. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.
--	--

3.7. ASPECTOS RELEVANTES DE LA REFORMA A LA LFT

En materia de Seguridad Social, de acuerdo con la LSS art. 177; Los patrones estarán obligados siempre que contraten un nuevo trabajador a solicitar su número de seguridad social y el nombre de la administradora que opere su cuenta individual.

Aunado a ello el Reglamento de inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de descuentos Infonavit a través del artículo 12 establece; “para la inscripción de los trabajadores, los patrones deberán presentar el número de seguridad social que el IMSS les haya otorgado a dichos trabajadores y el número de Clave Única de Registro de Población correspondiente.

Como se puede observar conlleva una gran responsabilidad para el patrón el hecho de tener trabajadores, y más aún con las reformas que se proyectan hacia 2014; en donde se habla de la emisión de un CFDI por la emisión de cada sobre recibo, por concepto de nómina; el cual se deberá generar por cada uno de los trabajadores.

Otro aspecto relevante lo constituye la inscripción al RFC de trabajadores que de conformidad con la regla 1.2.4.5 de la Resolución Miscelánea Fiscal para 2013 (DOF 28/12/2012) “Las solicitudes de inscripción de trabajadores se deberán presentar por el empleador de conformidad con los medios, las características técnicas y con la información señalada en la ficha de trámite 42/CFF de nominada “Inscripción al RFC de trabajadores”.

CAPÍTULO IV

SEGURIDAD SOCIAL

Ante la posibilidad inminente de riesgos, enfermedades y accidentes en que se encuentra inmerso cada trabajador surge la necesidad social de “ayudar al prójimo”, la posibilidad de beneficiar a los necesitados y la voluntad de proteger a los humildes. En el pasado quién asumía dicha responsabilidad podía presumir su virtud de “calidad humana” ante los demás. No obstante los tiempos han cambiado y la lucha por el ideal de bienestar de la sociedad en general, ha llevado no solo a las empresas y/o patrones a participar, puesto que el mismo Estado se ha visto en la necesidad de intervenir en la tregua en pro de la seguridad social de la clase trabajadora; todo esto como respuesta al llamado del pueblo, que exige igualdad de condiciones y la posibilidad de una vida digna.

Es así como se configura la idea de Seguridad Social, bajo el principio fundamental de proteger con recursos económicos directos a toda la sociedad en su conjunto; sin hacer distinciones en función a la existencia o no de una relación laboral, por casos de indigencia, o por necesidad extrema: sino por el simple hecho de que cada persona es un miembro de la colectividad social.

4.1 ANTECEDENTES

En este apartado se analizarán los primeros intentos por implantar sistemas de seguridad social, desde un plano internacional.

Un ejemplo palpable lo constituye el seguro social alemán propuesto por el canciller Bismarck en 1883 y 1889 el cual surge como parte de la llamada Política Social cuya finalidad consistía en “corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y evitar los daños a que están expuestos”.

Cabe señalar que el aporte más sobresaliente de la Política Social de Bismarck fue el seguro social obligatorio, instrumento que serviría de modelo a otros países. Fue así como en 1881 se introdujo en Alemania el seguro contra accidentes, en 1883 el seguro de enfermedad, seguido en 1889 por la creación del seguro de vejez e invalidez, todos estos jurídicamente obligatorios.

La implantación de los seguros propuestos por la política de Bismarck constituye el antecedente histórico internacional por excelencia, ya que sentó las bases de lo que años más tarde conformaría la Seguridad Social.

Ahora el reto era aún más grande; la seguridad social propuesta por Bismarck ciertamente atendía las anheladas demandas de millones de trabajadores alrededor del mundo, sin embargo no alcanzaba una cobertura universal para poderse entender como “Seguridad Social”.

Muchos fueron los intentos para establecer la seguridad en un rango universal; sin embargo de acuerdo con Aleida Hernández Cervantes en su obra “*La Seguridad Social en Crisis*”, dos son las declaraciones Internacionales más importantes:

La Primera: *LA CARTA DEL ATLÁNTICO*, suscrita por Roosevelt y el ministro inglés Churchill, el 12 de agosto de 1941, en donde se comprometen las naciones firmantes a colaborar entre ellas en el campo económico, “con el fin de asegurar a todos un mejor régimen de trabajo, una situación económica más favorable y la *Seguridad Social*”.

La Segunda: *LA CONVENCIÓN SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL MÍNIMA* (o el también llamado Convenio 102) aprobada por la Organización Internacional del Trabajo en 1952. En ésta se prevén la prestación de servicios médicos, indemnizaciones en casos de enfermedad, desempleo, vejez, invalidez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, subsidios familiares y prestaciones de maternidad a favor de viudas y huérfanos. Además de que es en éste documento en donde ya se empieza a observar la tendencia a extender los beneficios a personas que no tienen el carácter de trabajadores.

El *Plan de Acción Social* propuesto por el economista William Beveridge también constituye uno de los planteamientos más sobresalientes de la Seguridad Social en el mundo.

Durante la Segunda Guerra Mundial en 1941 el ministro inglés en turno asignó a Beveridge redactar un informe sobre los sistemas de seguro social y realizar una propuesta en la materia, bajo una comisión que el economista encabezaría.

En realidad este Plan establece condiciones que más adelante servirían de modelo a otros países para dar forma a su propia estructura de seguridad social. Tal es el caso de México, toda vez que se observa cierta semejanza en la forma de

organización y la propuesta de aportación obligatoria y tripartita (Estado, patrón y trabajador). Sumando a ello el que la seguridad social constituya un derecho exigible y trasciende en el sentido de universalidad pues propone incluir a niños, amas de casa, personas de la tercera edad, jóvenes y todos aquellos susceptibles de amparo social.

De acuerdo con el jurista peruano Mario Pasco Cosmópolis, el concepto de seguridad social fue definido por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia (EUA) en 1944 en los siguientes términos:

“La seguridad social engloba un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuáles se hallan expuestos. El advenimiento de estos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados”.

Fuente (<http://www.diputados.gob.mx>)

No obstante este primer término enunciado durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944 fue tan solo el principio de la consolidación de la idea de seguridad social universal, aunque cabe señalar que en México ya se avanzaba en este plano a pasos agigantados puesto que el 19 de enero de 1943, siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el General Manuel Ávila Camacho se promulga la primera Ley de Seguridad Social, misma que establecía la

obligatoriedad de que un año más tarde (en 1944) se implantara el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el Distrito Federal, posteriormente en Puebla, Monterrey y Guadalajara, extendiéndose subsecuentemente en todo el territorio mexicano. Es así como el 1° de enero de 1944 el instituto inició sus operaciones formalmente. (PEREZ- CAMPERO Y FOL, 2006:32).

4.2 FUNDAMENTO

Para que cualquier precepto legal pueda ser de observancia obligatoria debe estar debidamente fundado en la normatividad vigente, al momento de invocarse.

El fundamento de la Seguridad Social nace con la Constitución de 1917 donde en el artículo 4to., párrafo tercero de la constitución Política de los Estados Unidos mexicanos establece lo siguiente:

“Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de ésta constitución”.

Así mismo el art. 123° de la misma Carta Magna en sus apartados “A” y “B” abunda sobre la seguridad social de los mexicanos. Al referirse en el apartado “A” sobre la forma en que se regirán las relaciones obrero-patronales entre particulares, en su fracción XII se refiere al INFONAVIT y en la fracción XXIX alude al IMSS; está

última fracción que se menciona, se analizará más adelante al poner gran énfasis en las modificaciones que ha sufrido.

Por su parte en el apartado “B” del precepto legal anteriormente señalado establece cómo han de regirse las relaciones de los trabajadores, de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal; Federación, Estados y Municipios.

Sin embargo el concepto de seguridad social que establece hoy en día la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; es el resultado de una serie de modificaciones que se fueron realizando a lo largo del tiempo con la finalidad de definir claramente la idea seguridad social.

Como ya se mencionó anteriormente el primer intento por establecer la seguridad social surgió con la redacción de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, misma que disponía:

*“se considera de **utilidad social** el establecimiento de cajas de seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y con otros fines análogos por lo cual el Gobierno Federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para difundir e inculcar la previsión popular”.*

Posteriormente en 1929, se reforma ésta disposición, la redacción de dicha fracción ahora dictaba lo siguiente:

*“Se considera de **utilidad pública** la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos”*

Si se observa el contenido de las fracciones citadas con anterioridad es posible apreciar la gran diferencia ya que en la segunda se cambia la frase “se considera de utilidad social”, por “se considera de utilidad pública”. Ésta última expresión obliga a convertir a los seguros sociales en un derecho exigible al poder público y además se convierte en un derecho social. (HERNÁNDEZ, 2008:130-131).

Además también en esta reforma de 1929; se habla ya de una Ley del Seguro Social cuya función consistirá en asegurar la correcta impartición de seguridad a los beneficiarios.

Aunque la última modificación fue la efectuada durante el sexenio de Luis Echeverría en 1974; quedando la redacción como se conoce actualmente en la Constitución:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. (Ibíd.: 134).

Con el párrafo anterior los legisladores expresan de manera clara el verdadero sentido de la seguridad Social; debido que en dicha fracción se estipula el compromiso del Gobierno y su objetivo de brindar seguridad y salud a los mexicanos,

bajo la normatividad de una Ley que establecerá los medios y procedimientos a través de los cuales será posible la realización del ideal de bienestar social y lo más importante; que después de todas las modificaciones que se tuvieron que realizar y como se estudiará más adelante el derecho a la salud llega a su máxima expresión; al no distinguir entre grupos de individuos pertenecientes a una relación laboral y los demás, sino que cualquier individuo que así lo decida puede asegurarse mediante los mecanismos que lo disponga la Ley en materia.

4.3 PRIMERA LEY DEL SEGURO SOCIAL 1943

Es después de la segunda reforma a la fracción XXIX del artículo 123° Constitucional, que se publica en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1943, la *Primera Ley del Seguro Social* cubriendo los riesgos siguientes:

a). Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b). Enfermedades generales y maternidad.

c). Invalidez, vejez y muerte, así como desocupación en edad avanzada.

(PEREZ- CAMPERO Y FOL, 2006:37).

En sus inicios la Ley estableció un sistema de cotización bipartita, con la intención de que la institución asegurara un financiamiento a cargo de patronos y trabajadores, aunque después el mismo Estado se incluyó en el proyecto al fundamentarse así en el art. 5° de la Ley del Seguro Social el cual establece que el IMSS funcionaría como un organismo descentralizado del gobierno Federal, cuyos

costos se compartirían entre gobierno, empresas y trabajadores, de ahí su denominación de integración operativa tripartita.

En cuanto a las prestaciones, la ley distinguió entre las que eran en efectivo y las que eran en especie. Las primeras cubrían a los incapacitados temporal o permanentemente para el trabajo, así como a sus familiares y dependientes económicos en caso de fallecimiento del trabajador; mientras que las segundas cubrían enfermedades o accidentes.

Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se formaban de una cuantía básica y aumentos computados según el número de cotizaciones semanales cubiertas por el asegurado con posterioridad a las primeras doscientas semanas de cotización.

<http://www.revistanotarios.com>

4.3.1 OBJETIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

De acuerdo con el art. 1° de la propia Ley del Seguro Social: este ordenamiento se considera de observancia general en toda la República; mientras que sus disposiciones son de orden público y de interés social por tal motivo resulta de trascendencia enunciar los objetivos que fundamentan la existencia de dicha Legislación y los cuales se expresan su art. 2° al establecer lo siguiente:

- Garantizar el derecho humano a la salud y a la asistencia médica.
- Garantizar la protección de los medios de subsistencia.
- Garantizar los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo.

- Garantizar el derecho a una pensión digna (previo cumplimiento de los requisitos legales).

Mientras que los principios bajo los cuales se constituye la LSS, se pueden extraer de su respectiva iniciativa y exposición de motivos.

A continuación se mencionan algunos principios básicos bajo los cuales surgió la Ley de Seguridad Social de 1943:

a). NATURALEZA DEL SEGURO SOCIAL;

Obligatoriedad, como lo señala la propia Ley en su artículo primero:

“el seguro social constituye un servicio público nacional, que se establece con carácter de obligatorio”.

b). JUSTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN:

En uno de los párrafos de la exposición de motivos se puso de relieve que el ahorro individual no puede resolver el problema de la seguridad del futuro de los trabajadores.

Lo anterior considerando que el volumen de los salarios percibidos por los trabajadores no permite reunir fondos necesarios para defenderse contra los riesgos naturales y profesionales, además de tomar en cuenta la deficiente educación previsora en México.

c). LIMITACIÓN DEL SEGURO SOCIAL A LOS TRABAJADORES ASALARIADOS Y A LOS COOPERATIVISTAS:

Cobertura limitada a los trabajadores asalariados de empresas privadas o estatales, de administración obrera o mixta, a los miembros de sociedades cooperativas de producción, cuya percepción periódica a cuenta de utilidades se asimiló al salario, y a los aprendices.

d). PROTECCIÓN AL SALARIO:

Partiendo de la premisa de que es éste la única fuente con la que los trabajadores obtienen los recursos indispensables para la subsistencia y la de su familia; por lo tanto con el régimen del seguro social se pretende “complementar” el salario en la medida que permitiría otorgar prestaciones al obrero.

e). TEORÍA OBJETIVA DEL RIESGO:

Considera que los riesgos creados “objetivamente” por el equipo mecánico que maneja el obrero en el desempeño de sus labores, o todos aquellos que paralice su actividad en torno a su trabajo, perjudica sus posibilidades de adquisición.

Esto porque al sufrir algún accidente que ocasionara una lesión y esta a su vez fuese motivo de ausentismo en sus labores; ocasionarían obstáculos para el pleno desarrollo del trabajador al disminuir los recursos de que dispone, por aplicar los mismos en su rehabilitación o tratamiento.

f). INTERÉS SOCIAL:

Al implementar un sistema como el seguro social, se asegura proteger la economía familiar del trabajador como se menciona anteriormente, pero a su vez atiende los intereses de la sociedad; al evitar que la miseria y la angustia por la sobrevivencia azoten a grandes sectores de la población nacional.

g). INTERÉS PÚBLICO:

La protección impartida por el Seguro Social entraña una función de interés público que no puede ser encomendada a empresas privadas, sino que pone gran énfasis al “deber” del Estado en su establecimiento y desarrollo, porque quien sufre en última instancia la pérdida de capacidad de trabajo de los obreros es la colectividad entera.

h). APLICACIÓN LIMITADA (BENEFICIARIOS)

El régimen del seguro social no es susceptible de aplicarse de modo general o indeterminado a todos los individuos de una sociedad, sino exclusivamente al sector de la población formado por las personas que trabajan mediante la percepción de un salario o sueldo.

En concreto la Ley del Seguro Social de 1943 se divide en dos grupos:

- Los “sujetos” del seguro: trabajadores, cooperativistas y aprendices y,
- Sus familiares y dependientes económicos.

i). SERVICIO PÚBLICO:

Compete al Estado encauzar el seguro social como un servicio público encomendado a un instituto descentralizado, que con la aportación oficial de los trabajadores y patrones acuda a cumplir la responsabilidad económica que nace de la solidaridad Nacional. (HERNÁNDEZ, 2008:136).

4.3.2 CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS)

Como ya se ha mencionado con anterioridad el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) inició sus operaciones el 1° de enero de 1944; siendo este instituto;

“el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter Nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos”

“La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.

Tal como lo establece la propia Ley del Seguro Social en sus artículos 4° y 5°, mencionados anteriormente.

4.3.3 EFECTOS Y REFORMAS DE LA LEY DE 1943

Con la creación de la Ley de Seguridad Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) se logra dar sin duda alguna un paso enorme en materia de seguridad social en México, al disminuir la mortalidad infantil y elevarse el promedio de vida nacional, agregándose a los indicadores anteriores se observó un crecimiento demográfico, con cifras por arriba del 3% y todo ello exigió nuevos servicios, mejoras a los antiguos modelos y la formación de profesionales, particularmente de medicina, que pudieran hacer frente con éxito a la demanda creciente de los servicios. (HERNÁNDEZ, 2008:135)

Además con la creación del IMSS se establece la referencia jurídica y empírica para que se expidieran en México el resto de las Leyes Marco de otros Seguros Sociales destinados a distintos segmentos poblacionales específicos, como el de los servidores públicos federales, las Fuerzas Armadas Mexicanas y la administración para el Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores ordinarios.

(De Buen citado por HERNÁNDEZ, 2008:135)

Con ésta LSS (Ley de Seguridad Social), la responsabilidad de la seguridad social quedó en manos de tres actores fundamentales: el gobierno, los empresarios y los trabajadores, y administrada por el IMSS. Mientras que también el sistema de contribución para los seguros quedó distribuido de manera tripartita y sólo las cuotas para cubrir los riesgos profesionales quedaron a cargo de los patronos. (Ibíd.: 135).

No obstante su grandeza y ante los cambios en materia social y económica, se tuvo que procurar su adaptación a la situación real en México.

“Las primeras dificultades surgieron con el cobro de las cotizaciones por lo que un decreto legislativo de 4 de noviembre de 1944 estableció que los créditos quedaban asimilados a los fiscales, por lo que se cobrarían por las autoridades hacendarias de conformidad con el procedimiento económico coactivo. Un segundo renglón se formó con las reformas periódicas que aumentaban el monto de las cotizaciones y de las pensiones, consecuencia del crecimiento, cada dos años primero y después anualmente, de los salarios mínimos y de los pactados en los contratos colectivos”. (DE LA CUEVA, 1998:73).

Por otro lado, como se menciona cuando se habla de los principios de la Ley; la cobertura se limitaba a trabajadores formales de las empresas paraestatales, privadas o de administración social, progresivamente se hicieron reformas para incorporar a otros sectores de la población: en 1955 se hizo obligatorio el aseguramiento de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares de seguros y fianzas de la República Mexicana.

(http://ARCHIVOS.DIPUTADOS.GOB.MX/CENTROS_ESTUDIO/CESOP/COMISIONES/2_SSOCIAL.HTM).

Recapitulando; en este apartado se estudió bajo qué condiciones surge la primera Ley del Seguro Social, sus objetivos primordiales y los beneficios que sociales que se observaron al implementarse en el país.

CAPÍTULO V

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973

Un cambio trascendental en la historia de la Seguridad Social en México lo constituye el realizado a través de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, (DOF) el 21 de diciembre de 1995, vigente desde el 1° de julio de 1997 y modificada el 20 de diciembre de 2001. Debido a que con la misma se modificaría en gran medida el concepto del “seguro” que se tenía hasta ese momento.

Como se analizó en el capítulo anterior, cuando surgió la Primera Ley en materia de Seguridad Social, fue concebida por la sociedad como un “beneficio”, al que solo los trabajadores (quienes percibían un sueldo o salario) podían acceder por tener una relación laboral, sin embargo a través de algunas reformas que se fueron presentando hasta antes de la citada en el primer párrafo de este capítulo, los beneficiarios fueron incrementando. Pero aun así el alcance se vislumbraba tan solo como “un grupo de seguros sociales” (por la ausencia de universalidad) dirigido a sectores de la población específicos con lo que distaba de ser realmente “Seguridad Social. En este capítulo se analizará el concepto de pensión y su importancia social, además se mencionarán los beneficios que ofrece la Ley del Seguro Social de 1973.

5.1 PRINCIPALES MODIFICACIONES

La segunda Ley de Seguridad Social descansa sobre el más noble de los principios humanos; sobre la solidaridad; ya que en esta los legisladores se ocupan de sentar las bases para integrar a más sectores desprotegidos de tal suerte que

después de este cambio cualquiera podía solicitar su afiliación al seguro bajo previos requisitos de carácter social.

Es también a partir de 1973 que se definen los regímenes de contribución, que actualmente rigen. Tales regímenes de contribución son: el obligatorio y el voluntario y algunas modalidades que se desprenden del obligatorio: como lo es la incorporación voluntaria del régimen obligatorio a través de la cual surge la facilidad de ampliar la cobertura del beneficio a trabajadores: domésticos, de industrias familiares, trabajadores independientes y demás no asalariados, así como la de ejidatarios comuneros y pequeños propietarios y la de los patrones personas físicas calificados. (PEREZ- CAMPERO Y FOL, 2006:41)

Cada uno de los regímenes mencionados en el párrafo anterior se analizara detalladamente en el capítulo 7.

Con la nueva legislación se creó además el seguro de guarderías para hijos de aseguradas, esto como resultado frente a la nueva obligación adjudicada a los patrones mediante la cual estos “cubrirían íntegramente la prima para el financiamiento de las prestaciones de guardería infantil: independientemente de que tuviesen o no trabajadoras a su servicio. Debido a que de lo contrario y como se señala en la exposición de motivos se presentarían menores oportunidades de trabajo para las mujeres, y muy particularmente en las madres trabajadoras. (HERNÁNDEZ, 2008:137-138).

5.2 SEGUROS QUE OFRECE LA SEGUNDA LEY DEL SEGURO SOCIAL

1973:

- a) Seguros de Riesgos de Trabajo.
- b) Seguro de Enfermedades y Maternidad,
- c) Seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte.
- d) Seguro de Guarderías

El programa de pensiones era conocido como seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM). El cual estaba destinado a trabajadores asalariados del sector privado, así como aquellos trabajadores independientes que se afiliaran voluntariamente al sistema.

Sobre las contribuciones el programa se financiaba con aportaciones del patrón, el trabajador y el gobierno: 75% el primero, 25% el segundo y 5% del último. Hasta 1996 la aportación fue de 8.5% del salario base de cotización, el cual se repartía en: invalidez y vida 3%, vejez y cesantía en edad avanzada 3%, servicios médicos para jubilados 1.5%, gastos de administración 0.6% y asistencia social 0.4%.

Mientras que para la pensión de vejez el asegurado necesitaba haber contribuido un mínimo de 500 semanas y debía cumplir 65 años y 60 para el seguro de cesantía en edad avanzada. En cuanto a la pensión de invalidez, se requería que el IMSS certificara y que el trabajador hubiese cotizado un mínimo de 150 semanas. (Ibid.:139)

“Respecto a los beneficios y a la inversión Villagómez y Solís expresan:

Las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada dependían del número de semanas de aportación que excedían el período de contribución mínima de 500 semanas. Estos beneficios se basaban en el promedio del salario base de los últimos cinco años dividido entre el salario mínimo. El IMSS garantizaba que la pensión mínima no fuera inferior a un salario mínimo. En el caso de la pensión por invalidez total, el beneficio correspondía, al 70% de su último salario, y en caso de invalidez parcial, el beneficio se ajustaba de acuerdo a la Ley Laboral. Todas las pensiones estaban indexadas al salario mínimo, además de que todos los trabajadores y sus familias tenían derecho a recibir atención médica(...) Las reservas debían ser invertidas en bonos del gobierno Federal o en otros valores de emisores altamente calificados y aprobados por la comisión Nacional Bancaria y de Valores. De acuerdo con la legislación del instituto, estos recursos debían ser utilizados para cubrir solamente los servicios correspondientes a cada rama de seguro. (VILLAGÓMEZ y SOLIS citados por HERNÁNDEZ, 2008:139-140).

El programa IVCM aunque en sus inicios fue planteado como un esquema de capitalización, terminaría funcionando como un esquema de reparto de acuerdo con Aleida Hernández Cervantes al afirmar que la seguridad social en México estaba sustentada bajo el principio de solidaridad intergeneracional; el cual implica responsabilidad común frente a los riesgos comunes y que se traduce en la solidaridad generacional, en donde los cotizantes- activos en su mayoría jóvenes son los que propician el capital suficiente para que los jubilados puedan recibir sus pensiones con ese dinero actual aportado, mientras que esos jóvenes después pasarán a ser a los que se financie por la generación venidera cotizante y así sucesivamente en cadena.(Ibíd.: 140).

5.3. PENSIONES

El tema principal de este trabajo se basa en las pensiones, por tal motivo se comenzará por definir que se conoce como pensión para posteriormente señalar las formas y requisitos que establece la Ley del Seguro Social de 1973 para que un asegurado pueda acceder a una pensión que satisfaga sus necesidades así como las de sus beneficiarios.

De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española pensión es:

“La cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad”.

La pensión es la cantidad de dinero que le es entregada al asegurado o beneficiario de éste como recompensa por dedicar parte de su vida a un trabajo por el cual se le remuneraba económicamente. Siendo este precisamente el origen de las pensiones; puesto que en el pasado los individuos y el gobierno se percataron de la importancia de asegurar un nivel de vida “constante” para la gente que ya había trabajado durante su vida.

Finalmente es una medida justa que lo que pretende es que la gente cuente con una pensión equivalente al nivel de vida que alcanzó durante su vida laboral activa, al mismo tiempo que busca el bienestar de los beneficiarios y evita en la medida de lo posible que el nivel de vida se deteriore por razones económicas y de salud.

5.4 PENSIONES QUE OFRECE LA LEY DE 1973

Como ya se mencionó al principio de este capítulo la LSS de 1973 se distingue de la primera (1943) y de la vigente (1997) por su grandeza y su espíritu de bienestar colectivo. Por esto a continuación se mencionan los seguros bajo los cuales y bajo previo requisito la LSS a través del IMSS permite pensionarse a los asegurados afiliados al instituto hasta antes del 1 de julio de 1997.

5.4.1 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

El asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero:

- *SUBSIDIO AL 100%*

I.- Si lo incapacita para trabajar recibirá mientras dure la inhabilitación, el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo. El goce de este subsidio se otorgará al asegurado entretanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual deberá realizarse dentro del término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente.

- *INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL:*

II.- Al ser declarada la incapacidad **permanente total** del asegurado, éste recibirá una pensión mensual equivalente al 70% del salario en que estuviere

cotizado. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de las cincuenta y dos últimas semanas de cotización, o las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

- *INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL:*

III.- Si la incapacidad declarada es **permanente parcial**, el asegurado recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo (artículo 514°), tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.

INDEMNIZACIÓN GLOBAL:

(ART. 65 fracción III párrafo 2° de la Ley del Seguro Social 1973).

Si la valuación definitiva de la incapacidad fuese de hasta el 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. Dicha indemnización será optativa para el trabajador cuando la valuación definitiva de la incapacidad exceda del 25% sin rebasar el 50%.

- **AGUINALDO**

IV.- El Instituto otorgará a los pensionados por **incapacidad permanente total** o **parcial** con un mínimo de 50% de incapacidad, un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

PRESTACIONES ADICIONALES QUE OFRECE EL SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO

(Fundamento artículo 71 y 73 de la Ley del Seguro Social 1973)

Si el riesgo de trabajo trae como consecuencia la muerte del asegurado, el Instituto otorgará a las personas señaladas en este precepto las siguientes prestaciones:

1. *AYUDA PARA GASTOS DE FUNERAL*: El pago de una cantidad igual a dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha de fallecimiento del asegurado. Este pago se hará a la persona preferentemente familiar del asegurado, que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral.

2. *VIUDEZ*: A la viuda del asegurado se le otorgará una pensión equivalente al 40% de la que hubiese correspondido a aquél, tratándose de incapacidad permanente total. La misma pensión corresponde al viudo que estando totalmente incapacitado hubiera dependido económicamente de la asegurada y no podrá ser inferior a la cuantía mínima que corresponda a la pensión de viudez del ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

3. *ORFANDAD*: Se les otorgará una pensión equivalente al 20% de la que hubiese correspondido al asegurado tratándose de incapacidad permanente total a cada uno de los huérfanos que;

- a. Lo sean de padre o madre, que se encuentren totalmente incapacitados y se extinguirá cuando el huérfano recupere su capacidad para el trabajo,

- b. Sean huérfanos de padre o madre, menores de dieciséis años. Esta pensión se extinguirá cuando el huérfano cumpla dieciséis años. O deberá extenderse esta pensión, a los huérfanos mayores de dieciséis años, hasta una edad máxima de veinticinco años, cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional; siempre que no sea sujeto del régimen del seguro obligatorio.

En el caso de los dos párrafos anteriores, si posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del 20% al treinta por 30%, a partir de la fecha del fallecimiento del segundo progenitor.

Al término de las pensiones de orfandad se otorgará al huérfano un pago adicional de tres mensualidades de la pensión que disfrutaba.

A la viuda (o) y huérfanos así como a los ascendientes pensionados en los términos del artículo 73, se les otorgará un aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que perciban.

Artículo 73. El total de las pensiones atribuidas a las personas señaladas en los párrafos anteriores, en caso de fallecimiento del asegurado, no excederá de la que correspondería a éste si hubiese sufrido incapacidad permanente total. En caso de exceso, se reducirán proporcionalmente cada una de las pensiones.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes, entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

A falta de viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, a *cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del trabajador fallecido*, se le pensionará con una cantidad igual al 20% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, en el caso de incapacidad permanente total.

Tratándose de la cónyuge o concubina, la pensión se pagará mientras no contraiga nupcias o entre en concubinato. La viuda o concubina que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la pensión otorgada.

5.4.2 SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y CESANTÍA EN EDAD

AVANZADA

INVALIDEZ: Existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de *150 cotizaciones semanales*.

El derecho a la pensión de invalidez comenzará desde el día en que se produzca el siniestro y si no puede fijarse el día, desde la fecha de la presentación de la solicitud para obtenerla.

De la Cuantía de las Pensiones

- Las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras 500 semanas de cotización.

La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la tabla que se presenta a continuación:

Grupo de Salario en veces el salario mínimo general para el D.F.	Porcentaje de los Salarios	
	Cuantía Básica %	Incremento Anual %
hasta 1	80	0.563
1.01 a 1.25	77.11	0.814
1.26 a 1.50	58.18	1.178
1.51 a 1.75	49.23	1.430
1.76 a 2.00	42.67	1.615
2.01 a 2.25	37.65	1.756
2.26 a 2.50	33.68	1.868
2.51 a 2.75	30.48	1.958
2.76 a 3.00	27.83	2.033
3.01 a 3.25	25.60	2.096
3.26 a 3.50	23.70	2.149
3.51 a 3.75	22.07	2.195
3.76 a 4.00	20.65	2.235
4.01 a 4.25	19.39	2.271
4.26 a 4.50	18.29	2.302
4.51 a 4.75	17.30	2.330
4.76 a 5.00	16.41	2.355
5.01 a 5.25	15.61	2.377
5.26 a 5.50	14.88	2.398
5.51 a 5.75	14.22	2.416
5.76 a 6.00	13.62	2.433
6.01 y hasta límite superior establecido.	13	2.450

Para los efectos de determinar la cuantía básica anual de la pensión y sus incrementos, se considera como salario diario el promedio correspondiente a las últimas 250 semanas de cotización. Si el asegurado no tuviere reconocidas las doscientas cincuenta semanas señaladas se tomarán las que tuviere acreditadas, siempre que sean suficientes para el otorgamiento de una pensión por invalidez (min 150) o por muerte.

El salario diario que resulte se expresará en veces el Salario Mínimo General para el Distrito Federal vigente en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo de la tabla que antecede en que el propio asegurado se encuentre. Los porcentajes para calcular la cuantía básica, así como los incrementos anuales se aplicarán al salario promedio diario mencionado.

El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas más de cotización.

Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones de año, se calcularán en la siguiente forma:

Con trece a veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho al cincuenta por ciento del incremento anual.

b) Con más de veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho al cien por ciento del incremento anual.

- AGUINALDO

El Instituto otorgará a los pensionados comprendidos en este apartado, un aguinaldo anual equivalente a una **mensualidad** del importe de la pensión que perciban.

La pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que en su caso correspondan, no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo general que rija para el Distrito Federal.

VEJEZ: Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro se requiere:

- 65 años de edad y
- Tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

El derecho al disfrute de la pensión de vejez comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

El otorgamiento de la pensión de vejez, sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos mencionados anteriormente.

CESANTÍA EN EDAD AVANZADA:

Para los efectos de la LSS de 1973 existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los sesenta años de edad.

Es este seguro mediante el cual previo cumplimiento de requisitos que se mencionarán posteriormente el IMSS queda obligado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión;

II.- Asistencia médica

III.- Asignaciones familiares y

IV.- Ayuda asistencial.

REQUISITOS:

Se requiere que el asegurado:

I.- Tenga reconocido ante el Instituto un mínimo de 500 cotizaciones semanales;

II.- Haya cumplido 60 de edad; y

III.- Quede privado de trabajo remunerado.

El derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada comenzará desde el día en que el asegurado cumpla con los requisitos señalados con anterioridad, solicite el otorgamiento de dicha pensión y haya sido dado de baja del régimen del seguro obligatorio.

Los asegurados que reúnan las condiciones para pensionarse por Cesantía en Edad Avanzada, tendrán derecho a disfrutar de una pensión cuya cuantía se calcula mediante la tabla aplicable a las pensiones de Invalidez y Vejez.

Al asegurado que reúna las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una pensión cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS EN LA FECHA EN QUE SE ADQUIERE EL DERECHO A RECIBIR PENSIÓN	CUANTÍA DE LA PENSIÓN EXPRESADA EN % DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE VEJEZ
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95
64.6 MESES, UN DÍA	100

5.4.3 SEGURO DE MUERTE

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones:

- I.- Pensión de viudez;
- II.- Pensión de orfandad;
- III.- Pensión a ascendientes;
- IV.- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, y
- V.- Asistencia médica.

REQUISITOS

Para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones correspondientes se deberá cumplir con lo siguiente:

I.- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien que se encontrare disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, y

II.- Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

VIUDEZ: Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado.

A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado y que hubiese dependido económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada fallecida.

La pensión de viudez será igual al 90% de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, que el pensionado fallecido disfrutaba; o de la que hubiere correspondido al asegurado en caso de invalidez. El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando la viuda o concubina contrajeren matrimonio o entraren en concubinato.

La viuda o concubina pensionada que contraiga matrimonio recibirá una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaba.

Cuando se extinga el derecho de alguno de los pensionados se hará nueva distribución de las pensiones que queden vigentes entre los restantes, sin que se rebasen las cuotas parciales ni el monto total de dichas pensiones.

ORFANDAD: Tendrán derecho a recibir la **pensión de orfandad** cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando mueran el padre o la madre, si éstos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, o al fallecer como asegurados tuviesen acreditado el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales.

El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional y siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio del Seguro Social.

Si el hijo mayor de dieciséis años no puede mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, tendrá derecho a seguir recibiendo la pensión de orfandad, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada que el asegurado estuviese gozando.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del 20% al 30%, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.

Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.

(<http://www.imss.gob.mx/Pensionesysubsidios>)

Es así como termina este capítulo al detallar cada una de las pensiones y beneficios que otorga a los afiliados y beneficiarios la Ley de 1973, así como requisitos a que deben sujetarse de conformidad con la LSS para poder acceder a los beneficios.

Sin embargo cabe mencionar que es de admirar el principio bajo el cual funcionó durante muchos años la seguridad social en México; en donde toda una parte de la colectividad respondía por el resto; donde los jóvenes trabajaban para participar en la sobrevivencia de los que ya habían dedicado gran parte de su vida a trabajar, en pocas palabras donde todos respondían por todos. Sin embargo conforme fueron pasando los años las condiciones de vida e incluso las exigencias de la misma propiciaron cambios en la forma de brindar seguridad social a los mexicanos y se culminaría por llegar a un sistema individualista. En el capítulo siguiente se analizarán las reformas a la Ley de 1973 y los efectos que dichos cambios llevarían inmersos.

A manera de síntesis y para señalar el fundamento legal de cada prestación analizada en este capítulo, al final de esta investigación se incluye en la sección de Anexos, la tabla “PENSIONES QUE OFRECE LA LEY DE 1973” (Ver Anexo A).

CAPÍTULO VI

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR)

En el capítulo anterior se analizó la Ley del Seguro Social de 1973 poniendo gran énfasis en las pensiones que ofrece dicho ordenamiento, además se mencionaron los requisitos mínimos que el IMSS solicita para otorgar los beneficios correspondientes a los asegurados.

Hasta este punto los sistemas de pensiones analizados en los capítulos anteriores se mantenían bajo la línea de “reparto colectivo”, no obstante es en la década de los noventa cuando sobrevinieron los cambios que reestructurarían por completo los sistemas de pensiones que en el pasado habían surgido pensando en el bienestar social colectivo. Con la aparición del SAR se deja de entredicho el futuro de la previsión social en México, toda vez que a raíz de que surge el Sistema para el Ahorro las pensiones en México descansarían sobre dos pilares: el reparto y la capitalización individual.

6.1 CONCEPTOS BÁSICOS

Al hablar de los Sistemas del Ahorro para el Retiro, debe quedar claro cuál o cuáles son las funciones y facultades de cada individuo o institución involucrada por ello a continuación se hará referencia a algunos términos que se mencionarán en el desarrollo de este capítulo atendiendo a lo que establece la Ley del SAR para tales efectos.

- CUENTA INDIVIDUAL

Es aquella de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero patronales y estatales y sus rendimientos, se registrarán las aportaciones a los fondos de vivienda y se depositarán los demás recursos que en términos de ésta Ley puedan ser aportados a las mismas, así como aquellas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en los términos de esta Ley.

EMPRESAS OPERADORAS: a las empresas concesionarias para operar la Base de Datos Nacional SAR.

FONDOS DE PREVISIÓN SOCIAL: Fondos de pensiones o jubilaciones de personal, de primas de antigüedad, así como fondos de ahorro establecidos por empresas privadas, dependencias o entidades públicas federales, estatales o municipales o por cualquier otra persona, como una prestación laboral a favor de los trabajadores...

RENDIMIENTO NETO: en singular o en plural, a los indicadores que reflejan los rendimientos menos las comisiones, que hayan obtenido los trabajadores por la inversión de sus recursos en las Sociedades de Inversión.

PARTICIPANTES EN LOS SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO: las instituciones de crédito, administradoras de fondos para el retiro, sociedades de inversión especializadas de fondos para el retiro, empresas operadoras, empresas

que presten servicios complementarios o auxiliares directamente relacionados con los sistemas de ahorro para el retiro y las entidades receptoras previstas en el reglamento de esta ley;

SISTEMAS DE AHORRO PARA EL RETIRO: Aquéllos regulados por las Leyes de Seguridad Social que prevén que las aportaciones de los trabajadores, patronos y del Estado sean manejadas a través de cuentas individuales propiedad de los trabajadores, con el fin de acumular saldos, mismos que se aplicarán para fines de previsión social o para la obtención de pensiones o como complemento de éstas.

RENDA VITALICIA: Es la cantidad de dinero que la compañía de seguros pagará al pensionado mientras viva.

SEGURO DE SOBREVIVENCIA: Es aquel que protege a sus beneficiarios para que puedan recibir las prestaciones que señala la LSS cuando fallezca el pensionado; es decir cubrirá las pensiones de viudez, orfandad, ascendencia o concubinato en su caso y demás prestaciones económicas a los beneficiarios, siempre que al momento de producirse el riesgo de trabajo, el asegurado hubiere cotizado cuando menos 150 semanas.

SOCIEDADES DE INVERSIÓN: Sociedades de inversión especializadas de fondos de retiro.

6.2 CREACIÓN SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (SAR) 1992:

El 24 de febrero de 1992 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la primera reforma a la Ley del Seguro Social de 1973 misma que entró en vigor hasta el 1 ° de mayo de 1992.

Con dicha reforma se da inicio a lo que conocemos como Sistema de Ahorro para el Retiro 92-97 (SAR 92-97).

En sus principios este sistema de ahorro se aplicó solamente a los trabajadores del sector privado (IMSS), más tarde a partir de decreto del ejecutivo se estableció la subcuenta de ahorro para el retiro a favor de los trabajadores de la Administración Pública Federal y de los poderes Legislativo y Judicial (ISSTE). Hasta que finalmente a partir de 1993 dicha reforma se elevó a rango de Ley, mediante *Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 1994* con el que se creó la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro la cual establecía que:

“La Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro es de orden público e interés social y tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado” (Art. 1° LSAR).

Con esta nueva Ley se estableció un mecanismo adicional de ahorro provisional obligatorio basado en cuentas de capitalización individual y aportes definidos. (HERNÁNDEZ, 2008:146).

6.2.1. OBJETIVOS Y FUNCIONES DEL SAR

Los objetivos institucionales que se perseguían con la creación del SAR pueden extraerse de la iniciativa presentada por el presidente Carlos Salinas de Gortari los cuales se citan a continuación:

i) Incrementar el Ahorro Interno para financiar la inversión y estimular la actividad económica Nacional.

ii) Mejorar los ingresos de los trabajadores en el momento de su retiro;

iii) Permitir a los trabajadores disponer de recursos al quedar desempleados o incapacitados temporalmente, y

iv) Propiciar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros permitiéndoles invertir el producto de su ahorro con la mejor combinación de riesgo y rendimiento. (ULLOA, citada por Hernández, 2008:145).

FUNDAMENTO:

El seguro de retiro desde sus orígenes se contempló en el artículo undécimo de la LSS, mismo que establece:

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad
- III. Invalidez y vida;

IV. **Retiro**, cesantía en edad avanzada y vejez;

V. Guarderías

Cabe señalar que desde su aparición las cuotas del Seguro de Retiro se establecieron a cargo de los **patrones** quienes contribuirían con el 2% de sus nóminas a las instituciones de crédito elegidas por los trabajadores en forma individual.

Por otra parte el funcionamiento y administración de los recursos se establecieron en la LSAR de 1994 como se menciona a continuación.

"Artículo 183-C.- *Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas establecidas en este Capítulo, mediante la entrega de los recursos correspondientes en instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro abiertas a nombre de los trabajadores. A fin de que las instituciones o entidades mencionadas puedan individualizar dichas cuotas, los patrones deberán proporcionarles, directamente o a través de los institutos de seguridad social o de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro según lo determine ésta, información relativa a cada trabajador, en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la propia Comisión...*

Las cuentas individuales del sistema de ahorro para el retiro deberán, cuando corresponda, tener dos subcuentas: la del seguro de retiro y la del Fondo Nacional

de la Vivienda. La documentación y demás características de estas cuentas, no previstas en esta Ley y en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se sujetarán a las disposiciones de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro del trabajador en la o las instituciones de crédito o entidad autorizada que elija el primero, dentro de las que tengan oficina en la plaza o, de no haberla, en la población más cercana.

El trabajador que sea titular de una cuenta individual de ahorro para el retiro y tuviera una nueva relación de trabajo habrá de proporcionar al patrón respectivo su número de cuenta, así como la denominación de la institución o entidad operadora de la misma.

"Artículo 183-D.- En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito o entidad financiera respectiva, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate o, en su caso, la parte proporcional de dicha cuota en la fecha en que deba efectuar el pago de las cuotas correspondientes a dicho bimestre."

"Artículo 183-E.- El entero de las cuotas se acreditará mediante la entrega que los patrones habrán de efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de crédito o entidad financiera en la que el patrón haya enterado las cuotas citadas, el que tendrá las características que señale

la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, mediante la expedición de disposiciones de carácter general.

Las instituciones de crédito o entidades financieras que reciban las cuotas de los patrones, deberán proporcionar a éstos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales, contado a partir de la fecha en que reciban las cuotas citadas. Los patrones estarán obligados a entregarles a sus trabajadores dichos comprobantes junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.

"Artículo 183-I.- Las cuotas que reciban las instituciones de crédito u otras entidades financieras autorizadas operadoras de las cuentas individuales, deberán ser depositadas a más tardar el cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción, en la cuenta que el Banco de México le lleve al Instituto Mexicano del Seguro Social. El propio Banco de México, actuando por cuenta del mencionado Instituto, deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

Recapitulando: En términos sencillos el funcionamiento en que operó en sus inicios el SAR consistió en las siguientes fases:

a) Patrones contribuían con el 2% de sus nóminas, dichos recursos eran depositados a las instituciones de crédito elegidas por los trabajadores en forma individual.

b) Con ese 2% las instituciones crediticias, entregaban los fondos al Banco de México al concluir el cuarto día.

c) El banco de México por su parte en una cuenta a nombre del IMSS abría un crédito al Gobierno Federal.

Al respecto Ulloa Padilla en un análisis retrospectivo explica:

“Con el SAR se adoptó en México un nuevo modelo de previsión de dos pilares (reparto y capitalización individual) de gestión mixta (pública y privada). Sin embargo la capitalización individual se concibió complementaría al sistema estatal de pensiones de reparto vigente en el IMSS y el ISSTE. De esta suerte, los trabajadores cotizantes al final de su vida laboral recibirían los beneficios de una pensión redistributiva del fondo o ahorro colectivo y un complemento de la misma del esfuerzo del ahorro individual de retiro. Ésta última adicionada a los fondos individualizados relativos a la vivienda (INFONAVIT y FOVISSSTE) en aquellos casos en los que los trabajadores no hubiesen recibido un crédito para tal fin en el momento de pensionarse”.

El órgano que se creó para la coordinación, regulación, supervisión y vigilancia del sistema fue la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), con una naturaleza tripartita (trabajadores, Estado y empleadores).

6.2.2. FACULTADES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO (CONSAR)

La Comisión tenía entre otras las facultades de establecer los mecanismos, criterios y procedimientos que condujeran el funcionamiento de los sistemas de

ahorro para el retiro previstos en las leyes del Seguro Social, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; en su caso, proporcionar el soporte técnico necesario para el correcto funcionamiento de los sistemas; operar los mecanismos de protección a los intereses de los trabajadores cuentahabientes; finalmente, inspeccionar y vigilar a las instituciones de crédito, a las sociedades de inversión que manejasen recursos de las subcuentas de retiro de sus sociedades operadoras, así como a cualquiera otra entidad financiera que de alguna manera participase en los referidos sistemas.

Derivado de las facultades de supervisión y vigilancia, se facultaba a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro para determinar la imposición de sanciones administrativas por violación a las disposiciones que regulan el SAR, mediante un procedimiento que respetase la garantía de audiencia. La imposición de sanciones se daba mediante multas.

Los trabajadores incorporados al SAR o sus beneficiarios podrían reclamar ante la CONSAR o ante los tribunales competentes, en caso de observar irregularidades en sus fondos.

Es importante resaltar que actualmente ya no es la CONSAR la que interviene en las reclamaciones de clientes en contra de actor de las instituciones de crédito. Ahora dichas quejas y denuncias son tramitadas ante la CONDUSEF.

Es así como el SAR constituyó un sistema complementario en el que los trabajadores abrían dos subcuentas: una para el retiro y otra para la vivienda. Y cohabitaban un sistema de reparto público y un pilar privado sólo para el fondo de retiro. Los trabajadores no aportaban adicionalmente, en cambio el empleador sí, al ser sujeto obligado a financiar el nuevo seguro de retiro de capitalización con una prima de 2% con un límite de aplicación de 25 veces el salario mínimo, mientras que estas aportaciones patronales eran deducibles de impuestos, esto con la finalidad de incentivar a la empresas a contribuir al aportar sus cuotas aplicables al seguro de retiro.

Finalmente la Ley para la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro publicada en 1994 fue abrogada por la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro de publicada en el DOF el 24 de mayo de 1996 la cual ha sufrido algunas modificaciones pero sigue vigente hasta la fecha.

CAPÍTULO VII

LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1997

En el presente capítulo se mencionarán las principales causas de la reforma a la Ley del Seguro Social de 1997, los requisitos para gozar de una pensión de conformidad con dicho ordenamiento y las opciones que tienen los beneficiarios denominados “trabajadores en transición” por el hecho de haber cotizado antes y después de la reforma de 1997.

Además se analizarán las modificaciones (en materia de pensiones) realizadas a través de la reforma aprobada el 8 de diciembre de 1995 y publicada el 1 de julio de 1997; misma que abroga la Ley anterior y la sustituye. Ésta Ley fundamentalmente plantea que el sistema de pensiones sea administrado por el sector privado representado por las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFORES) y por los Sistemas de Inversión Especializada de Fondos de Retiro (SIEFORES); ambas reguladas bajo la supervisión de la Comisión Nacional Del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

7.1 CAUSAS DE LA REFORMA

- **Incremento en la Esperanza de Vida**

Sin duda alguna una de las principales causas se basa en los cambios en la esperanza de vida de la población, situación que no se previó desde los orígenes del IMSS, en este sentido se puede afirmar que fue falta de previsión al momento de estructurar los sistemas de pensiones iniciales; debido a que suena lógico que a raíz

de que surge el Instituto los niveles de vida de la clases desfavorecidas y el de la población en general iría en ascenso.

Ahora bien recuérdese que cuando se creó el IMSS en 1993 la esperanza de vida era de 50 años y la edad de jubilación se estableció por tiempo trabajado o al cumplir los 60 años. Sin embargo en la actualidad México tiene una esperanza de vida duplicada, esto es, que ha pasado de 35.9 años en 1930 a 75 años al cerrar el siglo XX, lo que ha provocado que por tiempo de trabajo haya quienes se puedan jubilar a los 55 años o antes. Que implica que el IMSS pague pensiones a sus asegurados hasta por veinte años, mientras que los recursos cada vez se convierten insuficientes. (HERNÁNDEZ, 2008:149).

- **Administración Ineficiente**

Ante la problemática observada el propio IMSS elaboró un documento denominado “Diagnóstico” ; mediante el cual se exponía desde el punto de vista de sus funcionarios los problemas a que se enfrentaba dicho Instituto.

No obstante Aleida Hernández Cervantes en su obra “La Seguridad Social en Crisis” pone de manifiesto que existen algunas verdades que destrozaron la estructura del sistema de pensiones inicial, mismas que son reconocidas por el propio instituto pero algunas otras que “incomodaban” de acuerdo con el autor Néstor del Buen, quien al respecto señala:

- Todas las reservas técnicas para sustentar los sistemas de pensiones se habían dedicado principalmente a la Infraestructura del Seguro de Enfermedades y Maternidad, convirtiendo el sistema de capitalización en uno de Reparto.

- El Sistema de Guarderías y prestaciones Sociales también habían sido financiados por otros seguros.
- Se denunció al contrato colectivo de trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social como excesivamente gravoso.
- Empobrecimiento de los Salarios, desempleo (empleos informales sin seguridad social) e inflación factores determinantes que empobrecieron la sociedad quienes exigían más servicios.

Del famoso “diagnostico” así como de la propia exposición de motivos de iniciativa de Ley se pueden distinguir los problemas fundamentales que impulsaron la reforma de 1995, los cuales son:

- I) Condiciones que impedían el aumento de los costos de seguridad social sobre las nóminas de las empresas.
- II) Aumento en la esperanza de Vida, descenso de la tasa de natalidad y aumento de la edad promedio
- III) Transición epidemiológica nacional que se expresó en la disminución de las enfermedades infecciosas y el aumento de las crónicas degenerativas; convirtiéndose más costosa la atención medica de la población asegurada en condiciones de vejez, cuyos padecimientos más frecuentes se vinculan a este tipo de enfermedades.

(Ibíd.: 150-153).

7.2 RÉGIMENES DE PROTECCIÓN DEL SEGURO SOCIAL

La ley de 1997 (vigente) distingue dos tipos de seguros, el obligatorio y el voluntario; establece además la obligatoriedad de que el patrón inscriba al trabajador y realice el pago de las cuotas correspondientes.

De acuerdo con el artículo 6° de la LSS, el seguro social comprende:

- I) El régimen obligatorio; y
- II) El régimen voluntario

7.2.1. RÉGIMEN OBLIGATORIO

El régimen *obligatorio* como su nombre lo indica, establece la obligatoriedad de inscripción para aquellas personas que estando sujetos a una relación obrero-patronal “*deben*” gozar de la seguridad social que otorga prestaciones en dinero o en especie.

Sin embargo el beneficio del régimen obligatorio se extiende a través de la continuación y la incorporación voluntaria; para aquellos grupos que por su condición, inminentemente trabajadora aunque **-no necesariamente subordinada-** deben estar protegidos.

7.2.1.1. SUJETOS PROTEGIDOS EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

En los términos del artículo 12° de la LSS son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio los siguientes:

- Trabajadores permanentes o eventuales que presten un servicio remunerado, personal y subordinado a una persona física o moral.
- Los socios de sociedades cooperativistas; y
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través de decreto.

7.2.1.2. RÉGIMEN OBLIGATORIO: DERECHOS Y PRESTACIONES QUE OTORGA

El esquema de protección en el régimen obligatorio se integra de cinco seguros de conformidad con el artículo 11° de la LSS de 1997:

- i) Riesgos de Trabajo
- ii) Enfermedades y Maternidad
- iii) Invalidez y Vida
- iv) Retiro, Cesantía en Edad avanzada y vejez; y
- v) Guarderías y prestaciones sociales.

7.2.1.3. SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIO AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

- Personas No asalariadas (trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño y artesanos.
- Trabajadores domésticos.
- Ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Patrones personas físicas; y
- Servidores públicos.

7.2.1.4. CONTINUACIÓN VOLUNTARIA EN EL RÉGIMEN OBLIGATORIO

Corresponde a la opción que tienen los trabajadores que han concluido su relación de trabajo y desean acumular las cotizaciones semanales requeridas para obtener los derechos de los seguros de invalidez y vida, como los de cesantía en edad avanzada y vejez.

El régimen de protección en la continuación voluntaria dentro del régimen obligatorio consiste en:

SEGURO	PROTECCIÓN
<i>INVALIDEZ</i>	Se otorga por pérdida de la capacidad del trabajo (Imposibilidad de procurarse una remuneración superior al 50% de la habitual percibida durante el último año)
<i>CESANTÍA EN EDAD AVANZADA</i>	Por privación del trabajo remunerado a partir de los 60 años y tener reconocidas 1250 semanas.(Art. 154°LSS)
<i>VEJEZ</i>	Se otorga a los 65 años y al tener reconocidas 1250 semanas. (Art. 162° LSS).

7.2.1.5. INCORPORACIÓN VOLUNTARIA AL RÉGIMEN OBLIGATORIO

La incorporación Voluntaria es una opción que se incluyó en la LSS de 1973 para ampliar la protección a más personas que hasta su incorporación, no podían disfrutar de los beneficios de seguridad social por no estar sujetos a una relación laboral.

Con fundamento en el artículo 13 de la LSS, pueden ser sujetos de aseguramiento voluntario los siguientes:

- I) Personas No Asalariadas, como trabajadores de industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás no asalariados.
- II) Los trabajadores domésticos.
- III) Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.

- IV) Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio.
- V) *Servidores Públicos*, trabajadores al servicio de la administración pública- federal, estatal o municipal (que no estén comprendidos en ordenamientos distintos de la LSS como sujetos de seguridad social.

En este rubro de “*incorporación voluntaria*” al régimen obligatorio en atención a la naturaleza, condiciones y requerimientos de los sujetos de aseguramiento se definieron diversas modalidades con seguros o esquemas de protección distintos entre sí.

7.2.2. RÉGIMEN VOLUNTARIO

En la LSS, vigente a partir del 1° de julio de 1997, se crea el Seguro de Salud para la Familia (SSF) en el régimen voluntario.

A través de ésta modalidad de aseguramiento se extienden los beneficios de salud a los distintos ámbitos de la población en general (grupos sociales y familias de trabajadores no asalariados); quienes pueden a partir de este adquirir el derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad siempre que cubran una cuota anual por cada integrante de la familia.

7.2.2.1. SUJETOS AMPARADOS POR EL SEGURO DE SALUD PARA LA FAMILIA

- El asegurado

- El núcleo familiar (esposa, hijos y padres).
- Familiares adicionales (tíos, sobrinos, nietos, etc). Sin considerar los requisitos de convivencia, dependencia económica y comprobación de estudios.
- Una persona ajena al núcleo familiar.

FUNDAMENTO LEGAL DEL SEGURO SE SALUD PARA LA FAMILIA

El artículo 242 de la LSS **hasta antes de Reforma publicada el 16 de enero de 2014** establecía:

“Que todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia, pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente, clasificándose por el grupo de edad a que pertenezcan...”

Las cuotas mencionadas anteriormente eran calculadas de acuerdo con la siguiente tabla; *misma que era actualizada en febrero de cada año de acuerdo al incremento en el Índice Nacional de Precios al Consumidor del año calendario anterior.*

RANGO DE EDAD	CUOTA ANUAL
0 a 19 años	\$1,420.15
20 a 39 años	\$1,659.80
40 a 59 años	\$2,480.90
60 más años	\$3,733.30

Cuotas vigentes hasta el 31 de enero de 2014.

(FUENTE <http://www.radioformula.com.mx>).

Ahora bien; el artículo 242 de la LSS *vigente* establece:

“Todos los sujetos que voluntariamente se incorporen al seguro de salud para la familia... pagarán anualmente la cuota establecida correspondiente, clasificándose por el grupo de edad a que pertenezcan.

El Consejo Técnico podrá determinar anualmente el importe de las cuotas a aplicar, previa realización de los análisis y estudios actuariales pertinentes, sin detrimento del principio de solidaridad social.

Por su parte la Secretaría de Economía; a través de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria (COFEMER) da a conocer las cuotas establecidas por el Consejo Técnico de IMSS aplicables al período que corresponde de febrero de 2014 a enero de 2015; dichas cuotas se presentan a continuación:

RANGO DE EDAD	CUOTA ANUAL
0 a 19 años	\$1,600.00
20 a 29 años	\$1,900.00
30 a 39 años	\$2,000.00
40 a 49 años	\$2,850.00
50 a 59 años	\$3,050.00
60 a 69 años	\$4,400.00
70 a 79 años	\$4,600.00
80 y más	\$4,650.00

(FUENTE <http://207.248.177.30/tramites/FichaTramite.aspx?val=31151>)

Como se puede apreciar; existe un incremento considerable en cuanto a los montos de las cuotas anuales del SSF si se comparan los importes correspondientes a 2013 con 2014. Ello como resultado de la reforma a la LSS aprobada el pasado diciembre 2013; cuyo objetivo en este sentido es establecer “una cuota de equilibrio financiero”. Ya que el mismo IMSS ya dado a conocer en varias ocasiones que el déficit del SSF es una de las principales causantes de la crisis que atraviesa dicho organismo.

Cabe destacar que adicionalmente a las cuotas que aporte cada uno de los “afiliados”: el artículo 106 fracción III de la LSS también establece que el Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a 13.9% de un salario mínimo general para el Distrito Federal la cual se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

7.3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PENSIONES EN LA LSS 1997

Con el fin de recuperar la viabilidad financiera, en 1995 surge la nueva Ley del Seguro Social, derivada de la iniciativa de Ley propuesta por el presidente Ernesto Zedillo en noviembre del mismo año.

Finalmente esta LSS entró en vigor hasta el día 1º de julio de 1997. En este ordenamiento se hace mención por vez primera de las AFORE, en similitud a las

administradoras de fondos de pensiones de países como Chile, Argentina, Colombia y Uruguay.

Entre las innovaciones fundamentales de esta normatividad está la creación de las cuentas individuales (tripartitas) para el retiro de los trabajadores. Cuyo manejo se encomienda a las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores). De igual manera surge la figura de la Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORE), en su carácter de entidades financieras, en donde las AFORE deberán invertir los fondos de los trabajadores.

También se crea el Seguro de Salud para la Familia, que permite a los trabajadores no asalariados, que laboran por su cuenta, disfrutar junto con su familia, de la atención médica integral del IMSS.

La Ley de 1997 extiende el régimen obligatorio a los jornaleros agrícolas y posibilita así la creación de guarderías para los hijos de las madres trabajadoras del campo. Con ello se dio un paso trascendental en la extensión de la seguridad social al medio rural. (<http://www.imss.gob.mx>).

7.3.1. SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

En cuanto al seguro de riesgos de trabajo la principal modificación que se encuentra entre la Ley de 1973 respecto a la de 1997 es el surgimiento de la Renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia. Porque es a partir del 1° de julio de 1997 que las pensiones por incapacidad permanente parcial o total que se dictaminen con carácter definitivo, o bien por muerte del trabajador son pagadas por aseguradas autorizadas, de acuerdo con el nuevo sistema de pensiones.

El esquema del Sistema de Pensiones del 97” consiste en la creación de una cuenta individual donde se depositan las cuotas obrero-patronales y la cuota estatal destinadas a obtener una pensión previo cumplimiento de obligaciones.

De tal forma que los recursos depositados en la cuenta individual serán administrados por una Administradora de Fondos para el Retiro, (AFORE) durante toda la vida laboral del trabajador quién previamente elegirá él mismo la institución que le administrase sus recursos.

7.3.1.1. SEGUROS DE SOBREVIVENCIA Y DE RENTA VITALICIA

Es preciso resaltar que de acuerdo con lo mencionado anteriormente es el propio trabajador quien reúne los recursos suficientes para obtener una pensión al final de su vida laboral; por lo tanto cada individuo integra su fondo para hacer frente a las pensiones que se deriven del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Sin embargo para efectos del seguro de riesgos de trabajo, por ser el patrón quien aporta de manera íntegra las cuotas al IMSS y éste es quien administra y crea el fondo de reserva para cuando se presentan contingencias pensionarias por riesgos de trabajo, entonces será el IMSS quien transfiera los recursos necesarios a la aseguradora que pague la pensión correspondiente. Aunque el artículo 58° fracción II de la LSS se señala que al declararse la incapacidad permanente total del asegurado (motivo de un riesgo de trabajo) este recibirá una pensión, mensual equivalente al 70% del salario que estuviese cotizando al momento de ocurrir el

riesgo o tratándose de enfermedades de trabajo dicha pensión se calculará con el promedio del salario base de cotización de las últimas 52 semanas...

*“Igualmente, el incapacitado **deberá** contratar un seguro de sobrevivencia para el caso de su fallecimiento que otorgue a sus beneficiarios las pensiones y las demás prestaciones económicas a que tengan derecho en los términos de esta Ley...*

Para contratar los seguros de renta vitalicia y sobrevivencia el instituto calculará el monto constitutivo necesario para su contratación. Al monto constitutivo se le restará el saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador y la diferencia positiva será la suma asegurada que deberá pagar el instituto a la institución de seguros elegida por el trabajador para la contratación de seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia.” (Artículo 58 LSS).

Por su parte la institución de seguros que elija el trabajador será responsable de otorgar la pensión, seguro de sobrevivencia y prestaciones económicas aplicables a los beneficiarios del seguro de riesgos de trabajo.

Del análisis realizado con anterioridad se puede observar que los fondos acumulados en la cuenta individual también serán considerados para calcular la pensión por riesgos de trabajo aunque en un estricto sentido estos deberían ser devueltos al trabajador; por ser el IMSS el responsable de las pensiones el ramo de riesgos de trabajo.

7.3.1.2. RECURSOS SUPERIORES A LOS NECESARIOS PARA OBTENER LA RENTA VITALICIA Y EL SEGURO DE SOBREVIVENCIA

Cuando el trabajador tenga una cantidad acumulada en su cuenta individual que sea mayor a la necesaria para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia que sea superior a la pensión a que tenga derecho, así como para contratar el seguro de sobrevivencia podrá optar por:

- Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual.
- Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor
- Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

7.3.2. REFORMA AL SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTÍA Y MUERTE (IVCM)

El anterior programa principal de pensiones del IMSS, el IVCM (Invalidez, Vejez, Cesantía y Muerte), con la reforma se dividió en dos seguros que obedecen a la naturaleza de las contingencias cubiertas; uno responde a las contingencias que se presentan durante la vida laboral activa, mientras que el otro corresponde a un seguro que es estrictamente previsional para el retiro. Estos seguros se han denominado:

- Invalidez y Vida (IV) y,
- Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (RCV).

7.3.2.1. SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

Los requisitos y características de su operatividad de conformidad con la Ley del Seguro Social de 1997 se describen a continuación:

RAMO DE INVALIDEZ

- a) Se establece un esquema de beneficio definido bajo el cual, en caso de siniestro, el IMSS pagará al asegurado o a sus beneficiarios una suma asegurada suficiente para que adquieran una RENTA VITALICIA o un seguro de sobrevivencia.
- b) El artículo 119 de la LSS establece que existe invalidez cuando el asegurado se halla imposibilitado para procurarse mediante un trabajo igual, una remuneración superior al 50% de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.
- c) Una de las principales modificaciones la constituye las semanas de cotización requeridas; en el caso de la LSS de 1997, para poder tener acceso a las prestaciones correspondientes se requiere de un tiempo **mínimo de cotización de 250 semanas** (en la Ley anterior se necesitaban 150 semanas de cotización).
- d) Sólo se requerirá de un tiempo de cotización equivalente a 150 semanas para recibir los beneficios de este ramo, en el caso de que el estado de invalidez sea de un 75% o superior (art. 122).
- e) Cuando no se reúnan las semanas de cotización requeridas para este ramo, el declarado en estado de invalidez permanente, podrá retirar el saldo de su

cuenta individual del seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez en una sola exhibición.

- f) Las aportaciones a este ramo son captadas y administradas por el IMSS y equivalen al 2.5% del salario base de cotización (SBC) distribuido de la siguiente manera: a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir respectivamente, el 1.75% y 0.625%; la contribución del Estado será de 7.43% del total de las cuotas patronales.
- g) El monto de la pensión por Invalidez es igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a la últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que corresponden (artículo 141).

PRESTACIONES POR INVALIDEZ

El estado de Invalidez, dictaminado por los servicios de salud en el trabajo del IMSS propiciará que el trabajador pueda gozar del derecho a disfrutar de las prestaciones siguientes:

- Pensión por Invalidez (temporal o definitiva)
- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria durante el estado de Invalidez.
- Asignaciones Familiares.
- Ayuda Asistencial

- Aguinaldo de un mes de pensión (no incluye asignaciones familiares ni asistenciales).

RAMO DE VIDA

- a) Al igual que en el ramo de invalidez, se establece un esquema de beneficio definido; donde en caso de siniestro el IMSS pagará al asegurado o beneficiarios una suma asegurada suficiente para que adquieran una renta vitalicia o un seguro de sobrevivencia.
- b) Respecto al otorgamiento de las prestaciones a los beneficiarios establece los mismos requisitos que la Ley de 1973; estos son, que al fallecer al asegurado tenga reconocido el pago de un mínimo de 150 cotizaciones semanales o bien se encuentre disfrutando de una pensión de Invalidez y que la muerte del asegurado no se deba a un riesgo de trabajo.
- c) Las pensiones se asignarán conforme a los siguientes criterios: 90% viudez en caso de pensión de invalidez, de 20% orfandad y 30 cuando el huérfano lo sea de padre y madre; 20% ascendientes, en caso de que no exista viuda huérfanos ni concubina con derecho a pensión.

A si mismo tanto el seguro de Invalidez como el de Vida se comprarán a cargo de los fondos del seguro de retiro, cesantía y vejez.

PRESTACIONES

Cuando ocurra la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a los beneficiarios las prestaciones en dinero y especie siguientes:

- Pensión de Viudez
- Pensión de orfandad
- Pensión de ascendencia
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico-quirúrgico, farmacéutico y hospitalario que sea necesario.
- Aguinaldo anual.

7.3.2.2. RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ (RCV)

El ramo más polémico y tema central del presente trabajo de tesis es el RCV, por ser éste en el que se incluye la participación de la administración privada. A continuación se mencionan las características de su funcionamiento:

- a) Consiste en un sistema de pensiones de contribuciones definidas y capitalización individual, administrado por entes privados, denominados Administradoras de Fondos de Retiro (AFORES). Para lo cual se abre una cuenta individual, donde los contribuyentes reciben al llegar su jubilación el producto de sus aportaciones.
- b) La cuenta individual consta de tres subcuentas:
 - *SUBCUENTA DE RETIRO*: es la cuenta a la que se canaliza el 2% del SBC por concepto de sistema de ahorro para el retiro (SAR) con un tope de 25 salarios mínimos; al seguro de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez corresponde a los patrones y los trabajadores cubrir las cuotas de 3.150% y 1.125% sobre el SBC respectivamente (artículo 168 fracción II); en este ramo la contribución del Estado será igual a 7.143% del total de las cuotas

patronales de estos ramos, esto es 0.225%; además el Gobierno adicionalmente aportará una cuota social inicial de 5.5% del salario mínimo general para el Distrito Federal (SMGDF), por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado (el valor de esta cuota se actualizará trimestralmente de conformidad con el INPC).

- *SUBCUENTA DE VIVIENDA*: Constituida con una aportación patronal de 5% del SBC establecida en la Ley Federal del Trabajo, con un tope de 10 salarios mínimos.
 - *SUBCUENTA DE APORTACIONES VOLUNTARIAS*: En la que el trabajador y el patrón podrán hacer aportaciones adicionales.
- c) La cesantía en Edad Avanzada opera cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad (fundamento artículo 154 LSS).
- d) Sólo se podrá gozar de las prestaciones de este ramo (RCV) cuando el asegurado hubiese cotizado al menos **1250 semanas, cumplido 60 años para Cesantía, 65 para Vejez y Retiro.**
- e) Si el asegurado cumple el requisito de la edad 60 (cesantía) y 65 (vejez), **pero no cubre las 1250 semanas requeridas, podrá retirar los fondos en una sola exhibición,** o podrá seguir cotizando hasta cubrir las 1250 semanas requeridas para obtener la pensión.
- f) Cuando el asegurado cumple el requisito de la **edad** y tiene por lo menos **750** semanas cotizadas, no tendrá derecho a la pensión, pero sí accederá

a la atención médica, prestaciones en especie, seguro de enfermedades y maternidad.

- g) En caso de que el asegurado no cubra el “monto constitutivo” para contratar una pensión bajo el sistema de renta vitalicia, el IMSS entregará la cantidad faltante, de manera que el asegurado pueda contratar su pensión, con ello el Instituto cubre lo que se llama “suma asegurada”, a esta modalidad se le llama “pensión garantizada”, (aquella que el Estado asegura) y es equivalente a un salario mínimo mensual general del Distrito Federal.
- h) Y cada asegurado es propietario de su cuenta individual.

PENSIÓN POR RETIRO ANTICIPADO

También llamada pensión juvenil, se obtiene por los trabajadores que a pesar de **NO** haber cumplido con las edades previstas en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, **tienen tanto las semanas (1250 o más) como los fondos suficientes para obtener una pensión;** esto es al calcular la pensión en el sistema de renta vitalicia, ésta sea superior en más del 30% de la pensión mínima garantizada, una vez cubierta la prima de seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

En caso de que la pensión que se otorgue sea superior en más del 30% de la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para los beneficiarios, quedará al pensionado un excedente de fondos de su cuenta individual, mismo que podrá retirar en una o varias exhibiciones. (Artículo 158 LSS).

PENSIONES POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA O VEJEZ CON EL ACTUAL SISTEMA

En el nuevo esquema de pensiones, según lo establecido en los artículos 157, 159 y 164 de la LSS, el asegurado al cumplir la edad y las semanas necesarias para pensionarse, podrá disponer de los recursos de su cuenta individual elegida previamente y administrada por una AFORE, con el objeto de disfrutar de una pensión por cesantía, vejez o retiro; para ello, elegirá alguna de las alternativas siguientes:

***Renta Vitalicia:** Consiste en contratar con la institución de seguros que elija el trabajador, una renta mensual vitalicia; es decir, la asegurada a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del asegurado.

Esta renta se actualizará anualmente en el mes de febrero, de acuerdo con el INPC.

Adicionalmente el trabajador contratará un seguro de sobrevivencia para que a su muerte sus beneficiarios puedan recibir la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones que otorga este ramo.

De tal manera que el monto de la pensión dependerá de la cantidad que quede en la cuenta individual del trabajador, después de realizar la operación siguiente:

Saldo acumulado en la cuenta individual

(-) Costo de Seguro de Supervivencia

(=) Fondo disponible para la adquisición de la Pensión

***Retiros Programados:** Si el asegurado decide no optar por contratar una renta vitalicia con una aseguradora, entonces podrá mantener el saldo de su cuenta individual en la AFORE y podrá realizar retiros programados; esto es, el monto total de los recursos de la cuenta individual se fraccionará en pagos mensuales conforme a lo siguiente:

Saldo disponible en la cuenta individual

(÷) Capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios (por lo menos igual al monto de una pensión garantizada)

(=) Retiro programado anual

(÷) 12 meses

(=) Monto de la pensión mensual.

7.3.3 LAS AFORES Y SU FUNCIÓN EN EL NUEVO SISTEMA DE PENSIONES

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) son entidades financieras que se dedican de manera habitual y profesional a administrar las cuentas

individuales y canalizar los recursos de las subcuentas que las integran en términos de la presente Ley, así como a administrar sociedades de inversión. (Artículo 18 de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro).

7.3.3.1. OBJETO Y FUNCIONES DE LAS AFORES

De acuerdo con el artículo 18 de la LSAR; las administradoras tendrán como objeto:

- Abrir, administrar y operar cuentas Individuales.
- Ser receptor de cuotas y aportaciones de seguridad social correspondientes a las cuentas individuales de conformidad con las Leyes de Seguridad Social; así como las aportaciones voluntarias y complementarias de retiro y los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser recibidos en las cuentas individuales y administrar los recursos de los fondos de previsión social.
- Individualizar las cuotas y aportaciones destinadas a las cuentas individuales, así como los rendimientos derivados de la inversión de las mismas.
- Enviar a los trabajadores información sobre cuentas individuales; enviar por lo menos tres veces al año de forma cuatrimestral al domicilio que indiquen los trabajadores, sus estados de cuenta y demás información sobre sus cuentas individuales, así mismo deberán establecer servicios de información, vía internet y atención al público personalizado.
- Prestar servicios de administración a las SIEFORE.
- Operar y pagar los retiros programados autorizados.

- Pagar los retiros parciales con cargo a las cuentas individuales de los trabajadores en los términos de la LSS.
- Entregar los recursos a las instituciones de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan elegido, para la contratación de rentas vitalicias o seguro de sobrevivencia.
- Funcionar como entidades financieras autorizadas.

En la actualidad, los trabajadores cuentan con diversas alternativas para elegir la AFORE más conveniente por generales mayores beneficios y rendimientos, pues al final de su vida laboral serán ellos los que harán uso del dinero ahorrado en su cuenta individual. Sin embargo, debe considerarse que independientemente de la tasa de interés que se ofrece, estas instituciones cobran comisiones que disminuyen los rendimientos del ahorro.

7.3.3.2. CUENTA INDIVIDUAL

En términos del artículo 159, fracción I, de la LSS, la cuenta individual se integra por tres subcuentas donde se depositan las aportaciones encaminadas a satisfacer diferentes tipos de necesidades, como ya se mencionó con anterioridad las subcuentas son:

<p>SUBCUENTA DE RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ</p>	<p><i>Patrón:</i> 2% de retiro y 3.150% para cesantía en edad avanzada y vejez.</p> <p><i>Trabajador:</i> 1.125%</p> <p><i>Gobierno:</i> 7.143% de la cuota patronal por cesantía en edad avanzada y vejez</p>
---	--

	y 5.5% del SMGVDF. Ambas aportaciones del gobierno por concepto de cuota social.
SUBCUENTA DE VIVIENDA	Aportación patronal 5%.
SUBCUENTA DE APORTACIONES VOLUNTARIAS	Aportación libre del patrón o del propio trabajador.

De conformidad con el artículo 192 de la LSS, los trabajadores tendrán derecho a realizar aportaciones voluntarias a su cuenta individual, ya sea por conducto del patrón al efectuarse el entero de las cuotas o por sí mismos; en ambos casos las aportaciones se depositarán en la subcuenta de aportaciones voluntarias. Dichas recursos constituyen aportaciones directas que a su vez pueden inversión; gozando de los rendimientos proporcionados por las Sociedades de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro (SIEFORE). En este caso, el trabajador podrá hacer retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias por lo menos una vez cada seis meses (artículo 192 LSS).

En cuanto a las **aportaciones de vivienda**, estas **no son administradas por las AFORE** puesto que los recursos son canalizados al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), esto por disposición establecida en el artículo 3° de la Ley del INFONAVIT, por lo tanto las administradoras solo llevan el control numérico de las aportaciones patronales para la vivienda realizadas al Instituto por cada trabajador.

En caso de obtener un crédito para la adquisición de vivienda, tales recursos se aplicarán para la amortización del adeudo. Si durante la vida laboral del trabajador no se utilizaran los recursos de vivienda, estos serán devueltos por el INFONAVIT al

proporcionar copia de la resolución favorable del IMSS para otorgar la pensión por cesantía en edad avanzada o por vejez.

Los recursos depositados en la subcuenta de RCV no podrán retirarse sino hasta cumplir la edad requerida para pensionarse: de 60 a 64 años, por cesantía en edad avanzada o 65 por vejez.

7.3.3.3. RECURSOS DEL SAR 1992-1997

El en febrero de 1992 se integró a la LSS, el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), donde el patrón depositaba en una institución de crédito el importe de 2% sobre el SBC de los trabajadores. Así, las aportaciones patronales (por concepto de Retiro) permanecieron hasta el 30 de junio de 1997 y fueron depositados en una sola cuenta.

Por su parte las instituciones de crédito debían entregar a cada trabajador un estado de cuenta donde se detallaba el importe de las aportaciones realizadas por el patrón por concepto de retiro. De tal forma que a través de los comprobantes que los trabajadores recibían de sus patronos, podían cotejar con el banco, el importe acumulado de las aportaciones de retiro.

Finalmente es a partir del inicio de vigencia de la nueva LSS (1° de julio de 1997) cuando las AFORE fueron facultadas para realizar traspasos y concentrar en la cuenta individual del trabajador los saldos acumulados de 1992 a 1997.

7.3.3.4. SUBCUENTA DE APORTACIONES COMPLEMENTARIAS DE RETIRO

Al publicarse en el DOF del 10 de diciembre de 2002 el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LSAR, se adicionó a la “CUENTA INDIVIDUAL” la subcuenta de “APORTACIONES COMPLEMENTARIAS DE RETIRO” que serviría para que los trabajadores;

- incrementen el monto de su pensión o
- soliciten la devolución en una sola exhibición al final de su vida laboral

Aunque de acuerdo con el artículo 74 de la LSAR las aportaciones que se realicen a esta subcuenta sólo podrán retirarse cuando el trabajador afiliado tenga derecho a disponer de las aportaciones obligatorias, ya sea para complementar, cuando así los solicite el trabajador, los recursos destinados al pago de su pensión, o bien para recibirlas en una sola exhibición.

Cabe destacar que las disposiciones aplicables a la subcuenta de Aportaciones Complementarias de Retiro, entraron en vigor el 9 de junio de 2004.

Después de la reforma del 10 de diciembre de 2002 la cuenta individual de cada trabajador se compone de cuatro subcuentas de conformidad con los artículos 74 de la LSAR y 159 de la LSS.

Sistema de ahorro para el Retiro vigente a partir del 1° de julio de 1997	Aportaciones
<ul style="list-style-type: none"> Subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. 	2% para retiro (Patronal), más 4.275% para cesantía en Edad Avanzada y vejez (patrón y Trabajador)
<ul style="list-style-type: none"> Subcuenta de Vivienda 	5% Patronal
<ul style="list-style-type: none"> Subcuenta de aportaciones Voluntarias 	Decisión individual de cada trabajador
Reforma del 10 de diciembre de 2002	
<ul style="list-style-type: none"> Subcuenta de aportaciones complementarias. 	Decisión individual de cada trabajador

7.3.3.5. COMISIONES QUE PODRÁN COBRAR LAS AFORES

Con fundamento en el artículo 37 de la LSAR las administradoras sólo podrán cobrar a los trabajadores con cuenta individual las comisiones con cargo a esas cuentas que establezcan de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión.

Para promover un mayor rendimiento neto a favor de los trabajadores, las comisiones por administración de las cuentas individuales sólo podrán cobrarse como un porcentaje **sobre el valor de los activos administrados**.

Las administradoras sólo podrán cobrar cuotas fijas por los servicios que se señalen en el reglamento de esta Ley, y **en ningún caso por la administración de las cuentas**.

Al respecto el artículo 8° del Reglamento de la LSAR establece que sólo se podrán cobrar comisiones por cuota fija a los trabajadores y a los trabajadores no afiliados por la prestación de cualquiera de los siguientes servicios:

- i. Expedición de estados de cuenta adicionales a los previstos en la LSAR.
- ii. Reposición de documentación de la cuenta individual;
- iii. Gestión de trámites ante autoridades o instancias distintas a los institutos de seguridad social, exclusivamente relacionados con su cuenta individual, siempre que los solicite o autorice el Trabajador de que se trate o sus beneficiarios, y
- iv. Depósitos de recursos en las subcuentas de aportaciones voluntarias y complementarias de retiro, cuando los depósitos no se efectúen a través del proceso de recaudación de cuotas y aportaciones.

7.3.3.6. PROCESO DE AUTORIZACIÓN ANUAL DE COMISIONES

Las administradoras deben presentar sus propuestas de comisiones ante la Junta de Gobierno de la Comisión, dentro de los primeros diez días hábiles del mes de noviembre para ser aplicadas en el año calendario siguiente.

La junta de Gobierno analizará la solicitud considerando:

- Montos de Activos en administración y estructura de costos de las AFORES
- El nivel de las demás comisiones presentes en el mercado.

La última aprobación de comisiones se dio a través del boletín de prensa N° 30/2013 publicado el 9 de diciembre de 2013 mediante el cual la Junta de Gobierno

de la CONSAR aprobó las comisiones que las AFORES deberán cobrar a partir de enero de 2013.

En la siguiente tabla se presentan las comisiones de las AFORES aplicadas en el ejercicio de 2013, y las autorizadas por la Junta de Gobierno que se aplicarán para el ejercicio 2014.

AFORE	2013	2014
COOPEL	1.49	1.34
INVERCAP	1.47	1.32
AZTECA	1.45	1.31
AFIRME	1.40	1.32
METLIFE	1.39	1.25
PRINCIPAL	1.36	1.24
PROFUTURO GNP	1.27	1.17
SURA	1.21	1.15
INBURSA	1.17	1.14
BANAMEX	1.16	1.09
XXI BANORTE	1.10	1.07
PENSIONISSSTE	0.99	0.99
PROMEDIO	1.29	1.20

7.3.3.7. ASPECTOS DETERMINANTES AL MOMENTO DE ELEGIR UNA AFORE

La mejor manera de decidir que AFORE será la responsable de administrar los fondos del trabajador es a través del análisis de los siguientes factores:

- **Rendimientos:** Son las ganancias o intereses que obtiene el trabajador durante el período en que su ahorro es administrado por la AFORE.
- **Comisión:** Es el cobro que hacen las Afores por administrar los recursos de la cuenta individual.
- **Servicios:** La Afore le brinda al trabajador el resguardo seguro de sus recursos y la posibilidad de hacerlos crecer mediante inversiones.

Además de que también ofrece los servicios (que la Ley establece) de envío de Estado de cuenta al menos tres veces al año, además enviar información por internet, atención telefónica y consulta de saldos.

Con los elementos anteriores y al evaluar el Rendimiento Neto (rendimiento menos comisiones) que ofrece cada Afore es viable que el trabajador elija la AFORE que a su juicio le ofrezca los mayores beneficios. Aunque si después de evaluar otras opciones o simplemente por la inconformidad del trabajador frente a la administración o servicios que le brinda, el asegurado está en su derecho de hacer el traspaso una vez por año de los fondos de una a otra Afore sin costo alguno.

7.3.4. SOCIEDADES DE INVERSIÓN ESPECIALIZADAS DE FONDOS PARA EL RETIRO (SIEFORE)

Según el artículo 39 de la LSAR, las SIEFORE son entidades financieras, especializadas en la inversión de fondos de ahorro para el retiro, las cuales tienen por objeto exclusivo, invertir los recursos provenientes de las cuentas individuales que reciban de los trabajadores y de los patrones en los términos de las Leyes de Seguridad Social, así como la reserva especial y el excedente del capital de las AFORE.

7.3.4.1. FUNCIÓN DE LAS SIEFORE

El artículo 43 de la LSAR señala que el régimen de inversión de las SIEFORE tendrá como principal objetivo:

“el otorgar la mayor seguridad y rentabilidad de los recursos de los trabajadores “

Asimismo dicho régimen tenderá a incrementar el ahorro interno y el desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo.

Las SIEFORES son entonces sociedades de capital variable en las cuales las AFORES depositan los recursos provenientes de las cuentas individuales de los trabajadores, para que estas instituciones “INVIERTAN” los recursos de fondo para el retiro; con la finalidad de que ese “*fondo*” crezca con los rendimientos, resultado de las inversiones realizadas por la SIEFORE en que la AFORE (elegida por el trabajador) ha canalizado los fondos de pensiones.

Sin embargo no todos los fondos se invierten en los mismos instrumentos de deuda o inversiones; puesto que en atención a la edad de cada trabajador se eligen las opciones de inversión: de esta forma los fondos de la gente joven se caracterizan por ofrecer mayores rendimientos pero un mayor grado de riesgo, mientras que las inversiones realizadas con los recursos de la gente de mayor edad o próxima a jubilarse son en instrumentos que generan rendimientos bajos y menor riesgo.

7.3.4.2. SIEFORES BÁSICAS

Actualmente son 4 SIEFORES Básicas, las reconocidas por la CONSAR, a continuación se presentan las tablas de rendimiento neto que ofrecen cada una de las AFORES.

- **SB 4 (Para personas de 36 años y menores)**

AFORES	RENDIMIENTO NETO
SURA	12.04%
BANAMEX	11.19%
PensionISSSTE	11.00%
PROFUTURO GNP	10.82%
INVERCAP	10.55%
METLIFE	10.35%
XXI BANORTE	10.29%
PRINCIPAL	9.95%
AZTECA	8.32%
COPPEL	7.19%
INBURSA	6.41%
AFIRME BAJIO	6.32
PROMEDIO SIMPLE	9.54%
PROMEDIO PONDERADO	10.36%

- **SB 3 (Para personas de 37 años y 45 años)**

AFORES	RENDIMIENTO NETO
PENSIONISSSTE	10.92%
SURA	10.80%
BANAMEX	9.85%
XXI BANORTE	9.45%
PROFUTURO GNP	9.44%
INVERCAP	9.42%
METLIFE	9.35%
PRINCIPAL	8.83%
AZTECA	8.07%
COPPEL	6.96%
AFIRME BAJÍO	6.25%
INBURSA	5.96%
PROMEDIO SIMPLE	8.78%
PROMEDIO PONDERADO	9.46%

- **SB 2 (Para personas entre 46 años y 59 años)**

AFORES	RENDIMIENTO NETO
PENSIONISSSTE	9.97%
SURA	9.71%
BANAMEX	9.00%
PROFUTURO GNP	8.98%
XXI BANORTE	8.72%
METLIFE	8.52%
INVERCAP	8.50%
PRINCIPAL	8.12%
AZTECA	7.42%
COPPEL	6.61%
AFIRME BAJÍO	5.62%
INBURSA	5.40%
PROMEDIO SIMPLE	8.05%
PROMEDIO PONDERADO	8.68%

- **SB 1 (Para personas de 60 años y mayores)**

AFORES	RENDIMIENTO NETO
PENSIONISSSTE	8.72%
INVERCAP	8.11%
PROFUTURO GNP	7.62%
SURA	7.51%
BANAMEX	7.24%
METLIFE	6.89%
XXI BANORT	6.85%
PRINCIPAL	6.67%
AZTECA	5.96%
COPPEL	5.43%
INBURSA	5.02%
AFIRME BAJÍO	4.99%
PROMEDIO SIMPLE	6.75%
PROMEDIO PONDERADO	7.32%

Cifras al cierre de febrero 2014. (<http://www.consar.gob.mx>).

EFFECTOS DE LA ETAPA DE TRANSICIÓN EN EL SISTEMA DE PENSIONES

En 1997 tras la entrada en vigor de un “Nuevo Sistema de Pensiones” se consideró que los cambios trastornarían los derechos de los trabajadores próximos a ejercer el beneficio de una pensión por cesantía en edad avanzada o vejez (RCV), por lo que fue necesario determinar algunas disposiciones transitorias para dejar vigentes algunos derechos de la Ley anterior.

Así en el artículo TERCERO transitorio del Decreto de la LSS publicado el 21 de diciembre de 1995, se estableció que los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley de 1997, al cumplir los supuestos legales para disfrutar cualquiera de las pensiones, podrán decidir sobre las opciones siguientes:

- 1.) Acogerse al beneficio de la LSS de 1973.
- 2.) Elegir el esquema de pensiones de la Ley de 1997.

Asimismo el artículo CUARTO transitorio de la LSS, prevé la obligación del IMSS de calcular el importe de la pensión para cada uno de los regímenes:

“para el caso de los trabajadores que hayan cotizado en términos de la Ley del Seguro Social que se deroga, y que llegaren a pensionarse durante la vigencia de la presente Ley, el Instituto Mexicano del Seguro Social, estará obligado a solicitud de cada trabajador, a calcular estimativamente el importe de su pensión para cada uno de los regímenes a efecto de que éste pueda decidir los que a sus intereses convenga”.

Sin embargo, la elección es relativa, pues mientras no se hayan acumulado en la cuenta individual del trabajador, los fondos suficientes para adherirse al nuevo esquema, **no podrá adherirse al nuevo esquema**, por lo tanto no se podrá otorgar el derecho al Sistema de Pensiones Actual.

En efecto, tanto las pensiones de cesantía en edad avanzada como las de vejez podrán ser pagadas por las compañías de pensiones (aseguradoras) o las propias AFORE, una vez que existan los fondos suficientes en las cuentas individuales de los trabajadores, pero mientras no suceda, estarán a cargo del gobierno Federal, bajo el régimen anterior. Ello se confirma el artículo DUODÉCIMO transitorio de la LSS vigente, el cual establece lo siguiente:

“estarán a cargo del Gobierno Federal las pensiones que se encuentren en curso de pago, así como las prestaciones o pensiones de aquellos sujetos que se encuentren en periodo de conservación de derechos y las pensiones que se otorguen a los asegurados que opten por el esquema establecido por la Ley que se deroga.

Ante este panorama de transición, a través del presente trabajo de investigación se pretende realizar un estudio sobre la conveniencia; sobre cuál es el sistema de pensiones que ofrece mayores beneficios al trabajador. Por lo cual en la siguiente sección denominada “caso práctico” se expondrán algunos casos aplicando los beneficios que conforme a derecho corresponden a los trabajadores en transición.

Al igual que en el capítulo donde se habló de la Ley de 1973, en la sección de ANEXOS, (al final del trabajo) se presentan una tabla por cada seguro analizado

durante este capítulo a manera de síntesis y para señalar el fundamento legal de cada prestación analizada. (Ver anexos grupo B).

SEGURIDAD SOCIAL: PROYECCIÓN HACIA EL 2014

PENSIÓN UNIVERSAL:

Plantea que los adultos mayores de 65 años, se beneficien de un apoyo económico vitalicio de \$1092.00 mensuales para gastos de manutención; siempre y cuando dichos adultos cumplan los siguientes requisitos.

- Tener 65 años de edad a partir de 2014
- No ser pensionados por otra Institución,
- En caso de percibir un salario mensual que sea igual o inferior a 15 salarios mínimos.
- Residir en territorio Nacional,

SEGURO DE DESEMPLEO:

A cargo de IMSS e ISSSTE; y los requisitos para gozar de este beneficio son:

1. Estar afiliado al IMSS o ISSSTE al momento de la pérdida del empleo.
2. Contar con cotizaciones por lo menos por 24 meses en un periodo no mayor a 36 meses, a partir de su afiliación o desde la fecha en que se devengó el último pago mensual.
3. Estar en situación de desempleo al menos 45 días naturales consecutivos y no percibir otros ingresos económicos por concepto de jubilación pensión o apoyo por desempleo.

REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

A continuación se presenta la propuesta de modificación a dicha Ley;
donde se proponen cambios en las cuotas como se presenta a continuación:

RAMO	APORTANTE		BASE	ACTUAL	PROPUESTA
GASTOS MEDICOS PARA PENSIONADOS	PATRÓN		SBC	1.05%	2.80%
	TRABAJADOR			0.375	0.0375
PRESTACIONES EN ESPECIE	PATRÓN	Cuota fijada por cada trabajador hasta por 3 veces SMGVDF	SMVDF	20.40%	10%
	PATRÓN	CUOTA ADICIONAL	(Diferencia entre el SBC y de 3 veces SMCGDF)	1.10%	1.10%
	TRABAJADOR			0.40%	0.40%
PRESTACIONES EN DINERO	PATRÓN		SBC	0.70%	1.80%
	TRABAJADOR			0.25%	0.25%

CAPÍTULO VIII

CASO PRÁCTICO

En esta sección se podrá en práctica lo analizado durante el presente trabajo de investigación, al determinar a través de datos reales, las distintas opciones de pensiones que les corresponderían a una misma persona considerando los regímenes entre los que podrán elegir los denominados “trabajadores en transición” (personas que ya cotizaban hasta antes de la reforma del 1 de julio de 1997 de la LSS).

Por tal motivo a continuación se presenta la metodología empleada para finalmente llegar al importe de pensión que ofrece cada modalidad de pensión todo ello con el objetivo de contar con herramientas contundentes para deliberar ¿Cuál es la mejor opción de pensión para los trabajadores que pueden elegir su futuro a través de la elección una pensión?

1. DETERMINAR EL SALDO DE LA CUENTA INDIVIDUAL DEL TRABAJADOR AL MOMENTO DE OPTAR POR UNA PENSIÓN.

El saldo de la cuenta individual de cada asegurado se compone del total de las aportaciones realizadas a lo largo de su vida “laboral”, dichas aportaciones son tripartitas donde aportan el gobierno federal, patrón y trabajador.

Sin embargo para poder llegar al saldo de la cuenta individual, se deben analizar los siguientes aspectos:

- los salarios mínimos históricos y proyectados,

- Salarios base de cotización históricos y proyectados
- Aportaciones a la cuenta individual
- Comisiones y rendimientos históricos y proyecciones
- Capitalización de los fondos de retiro y estudio del impacto de las comisiones que cobran las afores.

Todos estos elementos definirán la cuantía del fondo de retiro de cualquier persona.

Ahora bien, considerando que los trabajadores en transición son personas que comenzaron a cotizar en la década de los 90's, se prevé que su retiro se presente hacia los años de 2010 y hasta el 2030.

Derivado de ello se ha decidido tomar como referencia 2 trabajadores que comienzan su cotización de los 90's en adelante y con salarios distintos entre sí.

Datos a considerar de cada trabajador:

1. TRABAJADOR 1

Hombre que comienza a cotizar en 1993 a la edad de 23 años, con un salario mínimo de la zona "C" (hasta el 26 de noviembre de 2012)... "B" (después de la actualización).

2. TRABAJADOR 2

Una mujer que comienza a cotizar en 1996 a la edad de 25 años, con un salario equivalente a 5 salarios mínimos de la zona "C" (hasta el 26 de noviembre de 2012)... "B" (después de la actualización).

Una vez que se han establecido los trabajadores sujetos de análisis, se prosigue a establecer los salarios mínimos que servirán de referencia para el desarrollo del caso práctico. Dichos salarios se dividen en dos grupos; los históricos (hasta el año 2014) y los proyectados (se calcularán en base a la inflación). Para determinar estos últimos se ha optado por considerar el promedio de los últimos 5 años de inflación, para en lo sucesivo aplicar aumentos al salario mínimo en función a dicho indicador. Por lo tanto el porcentaje de inflación promedio se determinó como sigue:

SALARIOS MÍNIMOS ÚLTIMOS 5 AÑOS							
AÑO	2009	2010	2011	2012	2013	2014 actual	
	1	2	3	4	5	6	
SM	51.95	54.47	56.70	59.08	61.38	63.77	
inflación		0.0485	0.0409	0.0420	0.0389	0.0389	PROMEDIO 4.19%

Mientras que los salarios mínimos históricos, (que también servirán para calcular el salario base de cotización de cada trabajador) se pueden consultar en la página del Servicio de Administración Tributaria (www.sat.gob.mx). No obstante en el presente trabajo tan sólo se presentarán los necesarios para determinar los salarios base de cotización de cada trabajador analizado.

En tanto a continuación se muestran los salarios mínimos históricos y los proyectados (en función a la inflación), además de que se considera también la clasificación de salarios mínimos aplicable desde el día 27 de noviembre de 2012 (zona A y B).

SALARIOS MÍNIMOS HISTÓRICOS DE 1993 AL 2013

VIGENCIA	01/01/1993			01/01/1994			01/01/1995			01/04/1995			04/12/1995			01/04/1996			03/12/1996			01/01/1993		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
	14.3	13.3	12.1	15.27	14.19	12.89	16.34	15.18	13.79	18.30	17.00	15.44	20.15	18.70	17.00	22.60	20.95	19.05	26.45	24.50	22.50	30.20	28.00	26.05

VIGENCIA	03/12/1998			01/01/2000			01/01/2001			01/01/2002			01/01/2003			01/01/2004			01/01/2005			01/01/2005		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
	34.5	31.9	29.7	37.90	35.10	32.70	40.35	37.95	35.85	42.15	40.10	38.30	43.65	41.85	40.3	45.2	43.7	42.1	46.8	45.4	44.1	48.7	47.2	45.8

VIGENCIA	01/01/2007			01/01/2008			01/01/2009			01/01/2010			01/01/2011			01/01/2012			27/11/2012		01/01/2013	
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	A	B
	50.57	49.00	47.60	52.59	50.96	49.50	54.80	53.26	51.95	57.46	55.84	54.47	59.82	58.13	56.70	62.33	60.57	59.08	62.33	59.08	64.76	61.38

PROYECCIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS 2015 A 2057

VIGENCIA	01/01/2014 (REFERENCIA)		01/01/2015		01/01/2016		01/01/2017		01/01/2018		01/01/2019		01/01/2020		01/01/2021		01/01/2022		01/01/2023		01/01/2024	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
	67.29	63.77	70.11	66.44	73.04	69.22	76.1	72.12	79.28	75.14	82.6	78.28	86.06	81.56	89.66	84.97	93.42	88.53	97.33	92.23	101.4	96.1

VIGENCIA	01/01/2025		01/01/2026		01/01/2027		01/01/2028		01/01/2029		01/01/2030		01/01/2031		01/01/2032		01/01/2033		01/01/2034		01/01/2035	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
	105.6	100.1	110.1	104.3	114.7	108.7	119.5	113.2	124.5	118	129.7	122.9	135.1	128	140.8	133.4	146.7	139	152.8	144.8	159.2	150.9

VIGENCIA	01/01/2036		01/01/2037		01/01/2038		01/01/2039		01/01/2040		01/01/2041		01/01/2042		01/01/2043		01/01/2044		01/01/2045		01/01/2046	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
	165.9	157.2	172.8	163.8	180	170.6	187.6	177.8	195.4	185.2	203.6	193	212.1	201	221	209.4	230.3	218.2	239.9	227.3	249.9	236.9

VIGENCIA	01/01/2047		01/01/2048		01/01/2049		01/01/2050		01/01/2051		01/01/2052		01/01/2053		01/01/2054		01/01/2055		01/01/2056		01/01/2057	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
	260.4	246.8	271.3	257.1	282.7	267.9	294.5	279.1	306.8	290.8	319.7	302.9	333	315.6	347	328.8	361.5	342.6	376.6	356.9	392.4	371.9

Una vez determinado el salario mínimo estimado para los años siguientes es posible calcular el salario base de cotización de cada trabajador, para los siguientes años de trabajo. Para lo cual debe considerarse la siguiente tabla de integración de salario.

AÑO (S) TRABAJADOS	SD	PRIMA VACACIONAL	AGUINALDO	FACTOR DE INTEGRACIÓN
1	1	0.004109589	0.04109589	1.0452
2	1	0.005479452	0.04109589	1.0466
3	1	0.006849315	0.04109589	1.0479
4	1	0.008219178	0.04109589	1.0493
5 A 9	1	0.009589041	0.04109589	1.0507
10 A 14	1	0.010958904	0.04109589	1.0521
15 A 19	1	0.012328767	0.04109589	1.0534
20 A 24	1	0.01369863	0.04109589	1.0548
25 A 29	1	0.015068493	0.04109589	1.0562
30 A 34	1	0.016438356	0.04109589	1.0575
35 A 39	1	0.017808219	0.04109589	1.0589
40 A 44	1	0.019178082	0.04109589	1.0603
45 A 49	1	0.020547945	0.04109589	1.0616
50 A 54	1	0.021917808	0.04109589	1.0630

Además, los salarios base de cotización se modificarán año con año, al atender al incremento de vacaciones reflejado en la prima vacacional.

Los salarios base de cotización (SBC) para cada uno de los trabajadores sujetos de análisis se presentan enseguida.

PROYECCIÓN DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADOR 1 (1 SM)					
EDAD TRABAJADOR	SEMANAS COTIZADAS	AÑOS LABORADOS	AÑO	SD	SBC
24	52	1	01/01/1993	12.05	12.59
25	104	2	01/01/1994	12.89	13.49
26	156	3	01/01/1995	13.79	14.45
27	208	4	01/04/1995	15.44	16.20
28	260	5	04/12/1995	17.00	17.86
29	312	6	01/04/1996	19.05	20.02
30	364	7	03/12/1996	22.50	23.64
31	416	8	01/01/1998	26.05	27.37
32	468	9	03/12/1998	29.70	31.21
33	520	10	01/01/2000	32.70	34.40
34	572	11	01/01/2001	35.85	37.72
35	624	12	01/01/2002	38.30	40.29
36	676	13	01/01/2003	40.30	42.40
37	728	14	01/01/2004	42.11	44.30
38	780	15	01/01/2005	44.05	46.40
39	832	16	01/01/2006	45.81	48.26
40	884	17	01/01/2007	47.60	50.14
41	936	18	01/01/2008	49.50	52.14
42	988	19	01/01/2009	51.95	54.73
43	1040	20	01/01/2010	54.47	57.45
44	1092	21	01/01/2011	56.70	59.81
45	1144	22	01/01/2012	59.08	62.32
46	1196	23	27/11/2012	61.38	64.74
47	1248	24	01/01/2014	63.77	67.26
48	1300	25	01/01/2015	66.44	70.17
49	1352	26	01/01/2016	69.22	73.11
50	1404	27	01/01/2016	72.12	76.17
51	1456	28	01/01/2017	75.14	79.36
52	1508	29	01/01/2018	78.28	82.68
53	1560	30	01/01/2019	81.56	86.25
54	1612	31	01/01/2020	84.97	89.86
55	1664	32	01/01/2021	88.53	93.62
56	1716	33	01/01/2022	92.23	97.54
57	1768	34	01/01/2023	96.10	101.62
58	1820	35	01/01/2024	100.12	106.02
59	1872	36	01/01/2025	104.31	110.45
60	1924	37	01/01/2026	108.67	115.08
61	1976	38	01/01/2027	113.22	119.89
62	2028	39	01/01/2028	117.96	124.91
63	2080	40	01/01/2029	122.90	130.31
64	2132	41	01/01/2030	128.05	135.76
65	2184	42	01/01/2031	133.41	141.45
66	2236	43	01/01/2032	138.99	147.37
67	2288	44	01/01/2033	144.81	153.54
68	2340	45	01/01/2034	150.87	160.17
69	2392	46	01/01/2035	157.18	166.87
70	2444	47	01/01/2036	163.76	173.86
71	2496	48	01/01/2037	170.62	181.14
72	2548	49	01/01/2038	177.76	188.72
73	2600	50	01/01/2039	185.20	196.62
74	2652	51	01/01/2040	192.95	204.85
75	2704	52	01/01/2041	201.03	213.42
76	2756	53	01/01/2042	209.44	222.35

PRÓYECCIÓN DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADOR 2 (5 SM)					
EDAD TRABAJADOR	SEMANAS COTIZADAS	AÑOS LABORADOS	AÑO	SD	SBC
26	52	1	01/04/1996	95.25	99.56
27	104	2	03/12/1996	112.50	117.59
28	156	3	01/01/1998	130.25	136.32
29	208	4	03/12/1998	148.50	155.62
30	260	5	01/01/2000	163.50	171.79
31	312	6	01/01/2001	179.25	188.34
32	364	7	01/01/2002	191.50	201.21
33	416	8	01/01/2003	201.50	211.71
34	468	9	01/01/2004	210.55	221.22
35	520	10	01/01/2005	220.25	231.41
36	572	11	01/01/2006	229.05	240.97
37	624	12	01/01/2007	238.00	250.39
38	676	13	01/01/2008	247.50	260.38
39	728	14	01/01/2009	259.75	273.27
40	780	15	01/01/2010	272.35	286.53
41	832	16	01/01/2011	283.50	298.65
42	884	17	01/01/2012	295.40	311.18
43	936	18	27/11/2012	295.40	311.18
44	988	19	01/01/2014	318.85	335.88
45	1040	20	01/01/2015	332.20	349.94
46	1092	21	01/01/2016	346.10	365.07
47	1144	22	01/01/2016	360.59	380.35
48	1196	23	01/01/2017	375.68	396.27
49	1248	24	01/01/2018	391.41	412.86
50	1300	25	01/01/2019	407.79	430.14
51	1352	26	01/01/2020	424.86	448.72
52	1404	27	01/01/2021	442.65	467.51
53	1456	28	01/01/2022	461.17	487.07
54	1508	29	01/01/2023	480.48	507.46
55	1560	30	01/01/2024	500.59	528.70
56	1612	31	01/01/2025	521.54	551.55
57	1664	32	01/01/2026	543.37	574.64
58	1716	33	01/01/2027	566.12	598.69
59	1768	34	01/01/2028	589.82	623.75
60	1820	35	01/01/2029	614.50	649.86
61	1872	36	01/01/2030	640.23	677.94
62	1924	37	01/01/2031	667.03	706.32
63	1976	38	01/01/2032	694.95	735.88
64	2028	39	01/01/2033	724.03	766.68
65	2080	40	01/01/2035	754.34	798.78
66	2132	41	01/01/2036	785.92	833.29

Dando continuidad al ejercicio enseguida se presentan unas tablas que indican cómo se integra el fondo de retiro a través de aportaciones cuyos porcentajes son claramente definidos, así como la cuantía de cada aportación en función también a los incrementos en los salarios mínimos y base de cotización.

PRÓYECCIÓN DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADOR 1 (1 SM)

RAMOS			CESANTÍA, EDAD AVANZADA Y VEJEZ				CUOTA SOCIAL		APORTACIONES VOLUNTARIAS		VIVIENDA (INFONAVIT)	
			Cuota Pat	Cuota Pat	Cuota Ob	Cuota Gob. Fed.	Cuota A Cargo del Gobierno Federal (% en función a SM)					
Fundamento Legal	Días	SBC	(ART. 168 Fracción I) LSS	(ART. 168 Fracción II) LSS	(ART. 168 Fracción II) LSS	(ART. 168 Fracción II) LSS	(ART. 168 Fracción VI) LSS y TR2009 may 1°	Pueden aportar patrón y trabajador	Patrón	Aportación Diaria	Total Período	

(VER ANEXO C)
(Depende del nivel salarial de los trabajadores)

Período			2%	3.150%	1.125%	0.225%	\$3.87077	NA %	5%		
01/01/1993 al 31/12/1993	365	12.59	0.25	0.40	-	0.03	\$3.87077		229.85	4.55	1,659.92
01/01/1994 al 31/12/1994	365	13.49	0.27	0.42	-	0.03	\$3.87077		248.20	4.80	1,677.49
01/01/1995 al 31/03/1995	90	14.45	0.29	0.46	-	0.03	\$3.87077		65.03	4.65	418.28
01/04/1995 al 31/12/1995	276	17.86	0.36	0.56	-	0.04	\$3.87077		248.49	4.83	1,333.31
01/04/1996 a 02/12/1996	245	20.02	0.40	0.63	-	0.05	\$3.87077		245.19	4.95	1,211.92
03/12/1996 a 31/12/1997	394	23.64	0.47	0.74	-	0.05	\$3.87077		465.72	5.14	2,025.73
01/01/1998 a 02/12/1998	366	27.37	0.55	0.86	-	0.06	\$3.87077		500.88	5.34	1,955.14
03/12/1998 a 31/12/1999	394	31.21	0.62	0.98	-	0.07	\$3.87077		614.75	5.55	2,185.93
01/01/2000 a 31/12/2000	366	34.40	0.69	1.08	-	0.08	\$3.87077		629.56	5.72	2,093.48
01/01/2001 a 31/12/2001	365	37.72	0.75	1.19	-	0.08	\$3.87077		688.32	5.90	2,152.78
01/01/2002 a 31/12/2002	365	40.29	0.81	1.27	-	0.09	\$3.87077		735.36	6.04	2,203.34
01/01/2003 a 31/12/2003	365	42.40	0.85	1.34	-	0.10	\$3.87077		773.76	6.15	2,244.62
01/01/2004 a 31/12/2004	366	44.30	0.89	1.40	-	0.10	\$3.87077		810.73	6.25	2,288.23
01/01/2005 a 31/12/2005	365	46.40	0.93	1.46	-	0.10	\$3.87077		848.88	6.36	2,323.21
01/01/2006 a 31/12/2006	365	48.26	0.97	1.52	-	0.11	\$3.87077		880.70	6.46	2,359.58
01/01/2007 a 31/12/2007	365	50.14	1.00	1.58	-	0.11	\$3.87077		915.11	6.57	2,396.57
01/01/2008 a 31/12/2008	366	52.14	1.04	1.64	-	0.12	\$3.87077		954.24	6.67	2,442.51
01/01/2009 a 31/12/2009	365	54.73	1.09	1.72	-	0.12	\$3.87077		998.74	6.81	2,486.48
01/01/2010 a 31/12/2010	365	57.45	1.15	1.81	-	0.13	\$3.87077		1,048.55	6.96	2,540.02
01/01/2011 a 31/12/2011	365	59.81	1.20	1.88	-	0.13	\$3.87077		1,091.48	7.09	2,586.17
01/01/2012 a 27/11/2012	331	62.32	1.25	1.96	-	0.14	\$3.87077		1,031.35	7.22	2,389.93
28/11/2012 a 31/12/2012	35	64.74	1.29	2.04	-	0.15	\$3.87077		113.30	7.35	257.28
01/01/2013 a 31/12/2013	365	67.26	1.35	2.12	-	0.15	\$3.87077		1,227.57	7.49	2,732.47
01/01/2014 a 31/12/2014	365	70.17	1.40	2.21	-	0.16	\$3.87077		1,280.62	7.64	2,789.49
01/01/2015 a 31/12/2015	365	73.11	1.46	2.30	-	0.16	\$3.87077		1,334.22	7.80	2,847.12
01/01/2016 a 31/12/2016	366	76.17	1.52	2.40	-	0.17	\$3.87077		1,393.88	7.96	2,915.12
01/01/2017 a 31/12/2017	365	79.36	1.59	2.50	-	0.18	\$3.87077		1,448.26	8.14	2,969.71
01/01/2018 a 31/12/2018	365	82.68	1.65	2.60	-	0.19	\$3.87077		1,508.88	8.31	3,034.87
01/01/2019 a 31/12/2019	365	86.25	1.73	2.72	-	0.19	\$3.87077		1,574.08	8.51	3,104.96
01/01/2020 a 31/12/2020	366	89.86	1.80	2.83	-	0.20	\$3.87077		1,644.46	8.70	3,184.49
01/01/2021 a 31/12/2021	365	93.62	1.87	2.95	-	0.21	\$3.87077		1,708.61	8.90	3,249.59
01/01/2022 a 31/12/2022	365	97.54	1.95	3.07	-	0.22	\$3.87077		1,780.13	9.11	3,326.47
01/01/2023 a 31/12/2023	365	101.62	2.03	3.20	-	0.23	\$3.87077		1,854.64	9.33	3,406.57
01/01/2024 a 31/12/2024	366	106.02	2.12	3.34	-	0.24	\$3.87077		1,940.08	9.57	3,502.29
01/01/2025 a 31/12/2025	365	110.45	2.21	3.48	-	0.25	\$3.87077		2,015.76	9.81	3,579.78
01/01/2026 a 31/12/2026	365	115.08	2.30	3.62	-	0.26	\$3.87077		2,100.14	10.06	3,670.48
01/01/2027 a 31/12/2027	365	119.89	2.40	3.78	-	0.27	\$3.87077		2,188.05	10.32	3,764.98
01/01/2028 a 31/12/2028	366	124.91	2.50	3.93	-	0.28	\$3.87077		2,285.88	10.58	3,874.03
01/01/2029 a 31/12/2029	365	130.31	2.61	4.10	-	0.29	\$3.87077		2,378.13	10.87	3,969.32
01/01/2030 a 31/12/2030	365	135.76	2.72	4.28	-	0.31	\$3.87077		2,477.68	11.17	4,076.33

* Tratándose de un trabajador que gana el salario mínimo; (zona "C", de acuerdo con la clasificación de SM vigente hasta el 26/11/2012, posteriormente zona "B") **Solo**

podrá ser sujeto a la compensación, descuento o reducción establecidos en el artículo 97 de la LFT vigente.

*La cantidad aplicable a cada día de salario cotizado por concepto de cuota social; en este caso se considera de \$3.87077.00 de conformidad con la tabla del artículo 169 de la LSS vigente.

PRÓYECCIÓN DE SALARIO BASE DE COTIZACIÓN TRABAJADOR 2 (5 SM)

RAMOS			CESANTÍA, EDAD AVANZADA Y VEJEZ				CUOTA SOCIAL		APORTACIONES VOLUNTARIAS	VIVIENDA (INFONAVIT)	
			RETIRO	Cuota Pat	Cuota Ob	Cuota Gob. Fed.	Gobierno Federal (% en función a SM)	aportar patrón y trabajador		Patrón	Aportación Diaria
Fundamento Legal	Días	SBC	(ART. 168 Fracción I) LSS	(ART. 168 Fracción II) LSS	(ART. 168 Fracción II) LSS	(ART. 168 Fracción III) LSS	(ART. 168 Fracción VI) LSS y TR2009 may 1°				
Período			2%	3.150%	1.125%	0.225%	\$3.54820	NA %	5%		
01/04/1996 a 02/12/1996	245	99.56	1.99	3.14	1.12	0.22	\$3.54820		1,219.56	10.02	2,454.74
03/12/1996 a 31/12/1997	394	117.59	2.35	3.70	1.32	0.26	\$3.54820		2,316.44	11.19	4,409.36
01/01/1998 a 02/12/1998	366	136.32	2.73	4.29	1.53	0.31	\$3.54820		2,494.59	12.41	4,541.61
01/01/1998 a 02/12/1999	394	155.62	3.11	4.90	1.75	0.35	\$3.54820		3,065.71	13.66	5,383.42
01/01/1998 a 02/12/2000	366	171.79	3.44	5.41	1.93	0.39	\$3.54820		3,143.70	14.71	5,385.45
01/01/1998 a 02/12/2001	365	188.34	3.77	5.93	2.12	0.42	\$3.54820		3,437.12	15.79	5,763.35
01/01/1998 a 02/12/2002	365	201.21	4.02	6.34	2.26	0.45	\$3.54820		3,672.01	16.63	6,068.71
01/01/1998 a 02/12/2003	365	211.71	4.23	6.67	2.38	0.48	\$3.54820		3,863.76	17.31	6,317.98
01/01/1998 a 02/12/2004	366	221.22	4.42	6.97	2.49	0.50	\$3.54820		4,048.36	17.93	6,561.51
01/01/1998 a 02/12/2005	365	231.41	4.63	7.29	2.60	0.52	\$3.54820		4,223.29	18.59	6,785.37
01/01/1998 a 02/12/2006	365	240.97	4.82	7.59	2.71	0.54	\$3.54820		4,397.76	19.21	7,012.18
01/01/1998 a 02/12/2007	365	250.39	5.01	7.89	2.82	0.56	\$3.54820		4,569.60	19.82	7,235.57
01/01/1998 a 02/12/2008	366	260.38	5.21	8.20	2.93	0.59	\$3.54820		4,765.02	20.47	7,493.17
01/01/1998 a 02/12/2009	365	273.27	5.47	8.61	3.07	0.61	\$3.54820		4,987.20	21.31	7,778.45
01/01/1998 a 02/12/2010	365	286.53	5.73	9.03	3.22	0.64	\$3.54820		5,229.12	22.17	8,092.95
01/01/1998 a 02/12/2011	365	298.65	5.97	9.41	3.36	0.67	\$3.54820		5,450.29	22.96	8,380.47
01/01/1998 a 02/12/2012	331	311.18	6.22	9.80	3.50	0.70	\$3.54820		5,150.06	23.78	7,869.53
01/01/1998 a 02/12/2013	35	311.18	6.22	9.80	3.50	0.70	\$3.54820		544.57	23.78	832.13
01/01/1998 a 02/12/2014	365	335.88	6.72	10.58	3.78	0.76	\$3.54820		6,129.89	25.38	9,263.95
01/01/1998 a 02/12/2015	365	349.94	7.00	11.02	3.94	0.79	\$3.54820		6,386.48	26.29	9,597.51
01/01/1998 a 02/12/2016	365	365.07	7.30	11.50	4.11	0.82	\$3.54820		6,662.46	27.28	9,956.29
01/01/1998 a 02/12/2017	366	380.35	7.61	11.98	4.28	0.86	\$3.54820		6,960.35	28.27	10,347.10
01/01/1998 a 02/12/2018	365	396.27	7.93	12.48	4.46	0.89	\$3.54820		7,231.89	29.31	10,696.55
01/01/1998 a 02/12/2019	365	412.86	8.26	13.00	4.64	0.93	\$3.54820		7,534.60	30.38	11,090.08
01/01/1998 a 02/12/2020	365	430.14	8.60	13.55	4.84	0.97	\$3.54820		7,849.99	31.51	11,500.08
01/01/1998 a 02/12/2021	366	448.72	8.97	14.13	5.05	1.01	\$3.54820		8,211.63	32.72	11,973.77
01/01/1998 a 02/12/2022	365	467.51	9.35	14.73	5.26	1.05	\$3.54820		8,531.98	33.94	12,386.67
01/01/1998 a 02/12/2023	365	487.07	9.74	15.34	5.48	1.10	\$3.54820		8,889.12	35.21	12,850.95
01/01/1998 a 02/12/2024	365	507.46	10.15	15.99	5.71	1.14	\$3.54820		9,261.20	36.53	13,334.66
01/01/1998 a 02/12/2025	366	528.70	10.57	16.65	5.95	1.19	\$3.54820		9,675.30	37.91	13,876.53
01/01/1998 a 02/12/2026	365	551.55	11.03	17.37	6.20	1.24	\$3.54820		10,065.78	39.40	14,380.61
01/01/1998 a 02/12/2027	365	574.64	11.49	18.10	6.46	1.29	\$3.54820		10,487.12	40.90	14,928.35
01/01/1998 a 02/12/2028	365	598.69	11.97	18.86	6.74	1.35	\$3.54820		10,926.09	42.46	15,499.01
01/01/1998 a 02/12/2029	366	623.75	12.48	19.65	7.02	1.40	\$3.54820		11,414.63	44.09	16,137.66
01/01/1998 a 02/12/2030	365	649.86	13.00	20.47	7.31	1.46	\$3.54820		11,859.93	45.79	16,713.00
01/01/1998 a 02/12/2031	365	677.94	13.56	21.36	7.63	1.53	\$3.54820		12,372.37	47.61	17,379.18
01/01/1998 a 02/12/2032	365	706.32	14.13	22.25	7.95	1.59	\$3.54820		12,890.26	49.46	18,052.43
01/01/1998 a 02/12/2033	366	735.88	14.72	23.18	8.28	1.66	\$3.54820		13,466.62	51.38	18,805.25
01/01/1998 a 02/12/2034	365	766.68	15.33	24.15	8.63	1.73	\$3.54820		13,991.97	53.38	19,484.66
01/01/1998 a 02/12/2035	365	798.78	15.98	25.16	8.99	1.80	\$3.54820		14,577.66	55.47	20,246.04

*La cantidad aplicable a cada día de salario cotizado por concepto de cuota social; en este caso se considera por \$3.54820.00, de conformidad con la tabla del artículo 169 de la LSS vigente.

Las tablas anteriores reflejan el total de aportaciones al fondo diarias, sin embargo es necesario tener presente que el acumulado del fondo no es una cuantía estática ya que como se trata de un fondo capitalizable, es sujeto a generar rendimientos al mismo tiempo que las instituciones que los administran, las AFORES, también cobran una pequeña comisión por el manejo de dichos recursos.

Para efectos del caso práctico las comisiones se aplicarán al saldo acumulado en la cuenta después de aplicar rendimientos y comisiones.

En el caso de las comisiones históricas, que son las que se cobraron hasta el 2013 si se tienen bien identificadas las tasas y para los cálculos siguientes se considerará la comisión más alta del mercado para tener un buen margen de referencia. Así mismo para los años siguientes, en cuanto a las “comisiones proyectadas” se ha calculado un promedio con respecto a las comisiones más elevadas desde el año de 1997 hasta 2013.

En la tabla que sigue se muestran las distintas AFORES con sus respectivas tasas de comisiones, se resaltan las más elevadas durante cada año en cuestión y finalmente del grupo de las más altas por año, se saca un promedio, mismo que servirá de referencia para las proyecciones en el saldo de la cuenta individual.

PROMEDIO ANUAL DE COMISIONES QUE COBRAN LAS SIEFORES

AÑO	BAÑO GENERALI	HSEB	PRINCIPAL	PROFUTURO GNP	SANT'ANDER	XXI BAÑO	Afirme Bajío	Ahora Ahora	Argos	AZTECA	Banamex	BANCOMER	COPPEL	Inbursa	Invercap	IXE	METLIFE	PensionISSST	Scotia	SURA	PROMEDIO ANUAL	COMISION Más Elevada
1997	1.50	4.75	1.00	0.50	1.00	0.99															1.62	4.75
1998	1.42	1.58	1.00	0.50	1.00	0.66															1.03	1.58
1999	1.17	0.50	0.79	1.02	1.00	0.20															0.78	1.17
2000	1.00	0.50	0.54	0.70	1.00	0.20															0.66	1.00
2001	1.00	0.50	0.45	0.70	1.00	0.20															0.64	1.00
2002	1.00	0.50	0.45	0.70	1.00	0.20															0.64	1.00
2003	0.70	0.50	0.45	0.70	1.00	0.20															0.59	1.00
2004	0.60	0.40	0.45	0.66	0.80	0.20															0.52	0.80
2005	0.50	0.40	0.35	0.58	0.70	0.20															0.45	0.70
2006	0.40	0.40	0.35	0.50	1.06	0.20															0.48	1.06
2007	1.96	1.40	0.35	1.60	1.83	1.73															1.48	1.96
2008	1.66	1.71	1.81	1.83		1.45	1.70	3.00	1.18	1.96	1.84	1.47	3.30	1.18	2.48	1.83	2.26	1.00	2.02	1.74	1.86	3.30
2009	1.71	1.77	1.95	1.92		1.45	1.70	2.09	1.17	1.96	1.77	1.47	2.51	1.18	1.98	1.83	1.92	1.00	1.89	1.74	1.74	2.51
2010	1.58	1.61	1.79	1.70		1.42	1.51			1.96	1.58	1.45	1.81	1.18	1.73		1.74	1.00		1.61	1.58	1.96
2011	1.48	1.52	1.52	1.53		1.40	1.51			1.77	1.45	1.40	1.70	1.17	1.72		1.69	1.00		1.48	1.49	1.77
2012			1.48	1.39		1.33	1.50			1.52	1.28	1.28	1.59	1.17	1.59		1.54	0.99		1.31	1.38	1.59
2013	1.24		1.36	1.27			1.40			1.45	1.16	1.09	1.49	1.17	1.47		1.39	0.99		1.21	1.28	1.49
PROMEDIO																					1.07	

*En la tabla anterior se muestran los % de Comisiones Anuales de las Siefiores desde 1997 al 2013; con dicho análisis lo que se pretende es determinar el promedio anual de las comisiones, así como detenerminar un % anual promedio tomando los valores más altos de las comisiones y considerando el comportamiento de años anteriores. Aunque cabe afirmar que la tendencia de las comisiones para años subsecuentes es a la baja.

En cuanto a los rendimientos debe tenerse presente que estos dependerán de la Siefiore en que se ubique a cada trabajador atendiendo la clasificación que para tales efectos establece la CONSAR.

Pero para efectos del caso práctico se ha optado por calcular un promedio también en función al comportamiento de años anteriores, tal promedio servirá de referencia para las proyecciones hacia años subsecuentes.

Promedios correspondientes a la Siefore Básica 1

AÑO	% ANUAL
1998	20.87
1999	28.89
2000	20.92
2001	17.36
2002	13.25
2003	11.02
2004	7.25
2005	8.97
2006	10.08
2007	9.50
2008	4.00
2009	6.89
2010	10.36
2011	5.58
2012	10.52
2013	11.95

PROMEDIO

12.34

Al quedar definidos los parámetros en cuanto a comisiones y rendimientos aplicables al fondo de pensión continuación se presenta el análisis de capitalización de los recursos de la cuenta individual para cada trabajador, tal como si se tratara del estado de cuenta de cada uno.

AHORRO PARA EL RETIRO

TRABAJADOR 1 (1 SM)						
PERÍODO	ANTERIOR	APORTACIONES	RETIROS	RENDIMIENTOS	COMISIONES	SALDO FINAL
01/07/1997 a 31/12/1997	0	946.03	946.03	-	44.94	901.09
01/10/1998 a 31/12/1998	901.09	2,018.24	2,919.33	609.37	46.22	3,482.47
01/01/1999 a 31/12/1999	3,482.47	2,025.04	5,507.51	1,590.99	64.16	7,034.34
01/01/2000 a 31/12/2000	7,034.34	2,093.48	9,127.82	1,909.21	91.28	10,945.74
01/01/2001 a 31/12/2001	10,945.74	2,152.78	13,098.52	2,273.37	130.99	15,240.91
01/01/2002 a 31/12/2002	15,240.91	2,203.34	17,444.25	2,310.64	174.44	19,580.45
01/01/2003 a 31/12/2003	19,580.45	2,244.62	21,825.07	2,406.18	218.25	24,013.00
01/01/2004 a 31/12/2004	24,013.00	2,288.23	26,301.24	1,907.77	210.41	27,998.60
01/01/2005 a 31/12/2005	27,998.60	2,323.21	30,321.81	2,721.17	212.25	32,830.73
01/01/2006 a 31/12/2006	32,830.73	2,359.58	35,190.31	3,548.45	372.43	38,366.32
01/01/2007 a 31/12/2007	38,366.32	2,396.57	40,762.90	3,874.01	798.14	43,838.77
01/01/2008 a 31/12/2008	43,838.77	2,442.51	46,281.28	1,849.71	1,527.28	46,603.71
01/01/2009 a 31/12/2009	46,603.71	2,486.48	49,090.19	3,382.62	1,230.53	51,242.28
01/01/2010 a 31/12/2010	51,242.28	2,540.02	53,782.30	5,569.51	1,054.13	58,297.67
01/01/2011 a 31/12/2011	58,297.67	2,586.17	60,883.84	3,396.31	1,075.61	63,204.54
01/01/2012 a 31/12/2012	63,204.54	2,647.20	65,851.74	6,926.75	1,047.04	71,731.44
01/01/2013 a 31/12/2013	71,731.44	2,732.47	74,463.92	9,203.74	788.73	82,878.93
01/01/2014 a 31/12/2014	82,878.93	2,789.49	85,668.42	10,588.62	907.41	95,349.63
01/01/2015 a 31/12/2015	95,349.63	2,847.12	98,196.75	12,137.12	1,040.11	109,293.77
01/01/2016 a 31/12/2016	109,293.77	2,915.12	112,208.89	13,869.02	1,188.52	124,889.38
01/01/2017 a 31/12/2017	124,889.38	2,969.71	127,859.09	15,803.38	1,354.29	142,308.18
01/01/2018 a 31/12/2018	142,308.18	3,034.87	145,343.05	17,964.40	1,539.48	161,767.97
01/01/2019 a 31/12/2019	161,767.97	3,104.96	164,872.93	20,378.29	1,746.35	183,504.88
01/01/2020 a 31/12/2020	183,504.88	3,184.49	186,689.38	23,074.81	1,977.43	207,786.75
01/01/2021 a 01/12/2021	207,786.75	3,249.59	211,036.34	26,084.09	2,235.31	234,885.12
01/01/2022 a 01/12/2022	234,885.12	3,326.47	238,211.59	29,442.95	2,523.15	265,131.39
01/01/2023 a 01/12/2023	265,131.39	3,406.57	268,537.96	33,191.29	2,844.37	298,884.88
01/01/2024 a 01/12/2024	298,884.88	3,492.72	302,377.60	37,373.87	3,202.81	336,548.66
01/01/2025 a 01/12/2025	336,548.66	3,579.78	340,128.44	42,039.88	3,602.66	378,565.65
01/01/2026 a 01/12/2026	378,565.65	3,670.48	382,236.14	47,244.39	4,048.67	425,431.85
01/01/2026 a 01/12/2027	425,431.85	3,764.98	429,196.83	53,048.73	4,546.08	477,699.48

AHORRO PARA EL RETIRO						
TRABAJADOR 2 (5 SM)						
PERIODO	SALDO ANTERIOR	(+) APORTACIONES	(=) RETIROS	(+) RENDIMIENTOS	(-) COMISIONES	(=) SALDO FINAL
01/07/1997 a 31/12/1997	0	4,409.36	4,409.36	-	209.44	4,199.91
01/10/1998 a 31/12/1998	4,199.91	4,945.77	9,145.68	1,909.03	144.81	10,909.91
01/01/1999 a 31/12/1999	10,909.91	4,987.17	15,897.08	4,592.28	185.20	20,304.16
01/01/2000 a 31/12/2000	20,304.16	5,385.45	25,689.61	5,373.33	256.90	30,806.05
01/01/2001 a 31/12/2001	30,806.05	5,763.35	36,569.39	6,346.96	365.69	42,550.66
01/01/2002 a 31/12/2002	42,550.66	6,068.71	48,619.37	6,440.06	486.19	54,573.24
01/01/2003 a 31/12/2003	54,573.24	6,317.98	60,891.22	6,713.16	608.91	66,995.47
01/01/2004 a 31/12/2004	66,995.47	6,561.51	73,556.98	5,335.49	588.46	78,304.01
01/01/2005 a 31/12/2005	78,304.01	6,785.37	85,089.39	7,636.18	595.63	92,129.95
01/01/2006 a 31/12/2006	92,129.95	7,012.18	99,142.13	9,997.09	1049.25	108,089.96
01/01/2007 a 31/12/2007	108,089.96	7,235.57	115,325.53	10,960.27	2258.07	124,027.73
01/01/2008 a 31/12/2008	124,027.73	7,493.17	131,520.89	5,256.45	4340.19	132,437.16
01/01/2009 a 31/12/2009	132,437.16	7,778.45	140,215.61	9,661.73	3514.74	146,362.60
01/01/2010 a 31/12/2010	146,362.60	8,092.95	154,455.55	15,994.88	3027.33	167,423.10
01/01/2011 a 31/12/2011	167,423.10	8,380.47	175,803.57	9,806.94	3105.86	182,504.64
01/01/2012 a 31/12/2012	182,504.64	8,701.65	191,206.29	20,112.42	3040.18	208,278.53
01/01/2013 a 31/12/2013	208,278.53	9,263.95	217,542.48	26,888.25	2,304.23	242,126.51
01/01/2014 a 31/12/2014	242,126.51	9,597.51	251,724.02	31,113.09	2,666.28	280,170.83
01/01/2015 a 31/12/2015	280,170.83	9,956.29	290,127.12	35,859.71	3,073.05	322,913.79
01/01/2016 a 31/12/2016	322,913.79	10,318.83	333,232.62	41,187.55	3,529.62	370,890.54
01/01/2017 a 31/12/2017	370,890.54	10,696.55	381,587.09	47,164.16	4,041.80	424,709.46
01/01/2018 a 31/12/2018	424,709.46	11,090.08	435,799.54	53,864.82	4,616.02	485,048.34
01/01/2019 a 31/12/2019	485,048.34	11,500.08	496,548.42	61,373.38	5,259.48	552,662.33
01/01/2020 a 31/12/2020	552,662.33	11,941.05	564,603.38	69,784.98	5,980.32	628,408.04
01/01/2021 a 01/12/2021	628,408.04	12,386.67	640,794.71	79,202.23	6,787.34	713,209.59
01/01/2022 a 01/12/2022	713,209.59	12,850.95	726,060.54	89,741.08	7,690.49	808,111.14
01/01/2023 a 01/12/2023	808,111.14	13,334.66	821,445.79	101,530.70	8,700.81	914,275.68
01/01/2024 a 01/12/2024	914,275.68	13,838.61	928,114.29	114,714.93	9,830.65	1,032,998.57
01/01/2025 a 01/12/2025	1,032,998.57	14,380.61	1,047,379.18	129,456.07	11,093.92	1,165,741.33
01/01/2026 a 01/12/2026	1,165,741.33	14,928.35	1,180,669.68	145,930.77	12,505.74	1,314,094.71
01/01/2027 a 01/12/2027	1,314,094.71	15,499.01	1,329,593.73	164,337.78	14,083.15	1,479,848.36
01/01/2028 a 01/12/2028	1,479,848.36	16,093.57	1,495,941.93	184,898.42	15,845.12	1,664,995.23
01/01/2029 a 01/12/2029	1,664,995.23	16,713.00	1,681,708.23	207,859.14	17,812.77	1,871,754.60
01/01/2030 a 01/12/2030	1,871,754.60	17,379.18	1,889,133.77	233,496.93	20,009.84	2,102,620.87
01/01/2031 a 01/12/2031	2,102,620.87	18,052.43	2,120,673.30	262,115.22	22,462.32	2,360,326.20
01/01/2032 a 01/12/2032	2,360,326.20	18,753.87	2,379,080.07	294,054.30	25,199.39	2,647,934.98
01/01/2033 a 01/12/2033	2,647,934.98	19,484.66	2,667,419.64	329,693.07	28,253.50	2,968,859.20
01/01/2034 a 01/12/2034	2,968,859.20	20,246.04	2,989,105.25	369,453.41	31,660.82	3,326,897.84
01/01/2035 a 01/12/2035	3,326,897.84	21,064.84	3,347,962.68	413,808.19	35,461.86	3,726,309.01

Ya que se ha determinado el saldo acumulado en la cuenta individual de cada trabajador, es posible utilizar este saldo para hacer los cálculos estimados para las pensiones de acuerdo con el esquema de la Ley de 1973 y 1997.

Enseguida se muestran algunas opciones de pensión entre las cuales podría elegir un trabajador que durante toda su vida laboral obtuvo un salario mínimo (o similar).

TRABAJADOR 1 (1 SALARIO MÍNIMO)			
	LEY 1973		LEY 1997
	CESANTIA (60 AÑOS o +) 500 SEM COTIZADAS	VEJEZ (65 AÑOS o +) 500 SEM COTIZADAS	MÍNIMA GARANTIZADA (60 AÑOS) 1250 SEM COTIZADAS
SALARIO PROMEDIO (250 SEMANAS)	\$ 106.14	\$ 130.46	N/A
SEMANAS COTIZADAS	1924	2184	N/A
SALARIO MINIMO GENERAL (Proyección Zona "A")	\$ 110.07	\$ 135.11	N/A
ASIGNACIONES FAMILIARES (ART. 164 LSS 1973)			
ESPOSA	15%	15%	N/A
1 Hijo menor de 25 años que aún estudia	20%	20%	N/A
DETERMINACION DE VECES EL SMGDF (ART. 167, parrafo 4o.)	0.96	1.05	N/A
PORCENTAJES (Según tabla Art. 167)			
CUANTIA BÁSICA	80%	77%	N/A
INCREMENTO	0.563%	0.814%	N/A
DETERMINACION CUANTIA BASICA ANUAL			
Salario Promedio x 365 x Porcentaje de cuantia Basica = cuantia básica anual	\$ 30,993.46	\$ 36,719.42	N/A
DETERMINACION DE INCREMENTOS			
* Incrementos Anuales			
Semanas cotizadas - 500 = Resultado /52	27.38	32.38	N/A
* Incrementos por fracciones			
52 x incremento de semanas completas	44	36	N/A
Incremento x fracc. Superior a 26 semanas = a 1 (art, 167 LSS 1973)			
* Incremento Adicional	1	1	N/A
TOTAL DE INCREMENTOS ANUALES	28	33	N/A
DETERMINACION DEL VALOR TOTAL DE INCREMENTOS A LA PENSION			
Sal. prom. x 365 x incr. % tabla art. 167 LSS de 1973 x No. Total de Incr. Anual	\$ 6,107.26	\$ 12,791.56	N/A
SALDO ACUMULADO EN LA CUENTA DE AFORE (Al finalizar el año 2027)			\$ 425,431.85
PRIMA DE SEGURO DE SUPERVIVENCIA PARA BENEFICIARIOS			N/A
SEG DE SUPERVIVENCIA/ Se toma como referencia el valor de la Cuota Anual de Seguro de Salud Familiar para una persona mayor de 60 años			N/A
(*) Esperanza de Vida: se estima que viva 80años			N/A
VALOR ESTIMADO DEL SEGURO DE SUPERVIVENCIA			N/A
DETERMINACION DEL IMPORTE ANUAL DE LA PENSION			
Importe anual de la Cuantia Básica de la Pensión	\$ 30,993.46	\$ 36,719.42	N/A
(+) Importe total de Incrementos Anuales	\$ 6,107.26	\$ 12,791.56	N/A
(=) Total Cuantia de la Pensión	\$ 27,825.54	\$ 49,510.972	\$ 21,271.59
(+) ASIGNACIONES FAMILIARES			
ESPOSA	\$ 4,173.83	\$ 7,426.646	\$ 3,190.74
Hijos Dependiente	\$ 2,782.55	\$ 4,951.10	\$ 2,127.16
TOTAL PENSION MENSUAL A OBTENER	\$ 2,898.49	\$ 5,157.39	\$ 2,215.79
IMPORTE DIARIO APROXIMADO	\$ 76.23	\$ 135.65	\$ 58.28
MEJOR OPCION: PENSION MINIMA GARANTIZADA (1 SMGDF) DIARIO			\$ 119.47
MINIMA GARANTIZADA (1 SMGDF) MENSUAL	\$ 2,319.05	\$ 4,126.37	\$ 3,634.38

Resumiendo el trabajador 1 es un hombre que comienza a cotizar en 1993 a la edad de 23 años, con un salario mínimo de la zona "C" (posteriormente "B").

Para tener un panorama amplio sobre las alternativas; para efectos de cálculos se están considerando asignaciones familiares que corresponden a un hijo menor y a la esposa del trabajador en cuestión.

Opciones de pensión del trabajador 2... mujer que comienza a cotizar en 1996 a la edad de 25 años, con un salario equivalente a 5 salarios mínimos de la zona "C". OBSERVACIONES:

- En este caso se considera sólo un dependiente económico menor.
- Esperanza de vida de 80 años.
- El monto del Seguro de Supervivencia y/o capital necesario para financiar las unidades de renta vitalicia; es igual las cuotas del seguro de salud para la familia aplicables a 2014, para una persona mayor de 60 años y el menor de

19.

TRABAJADOR 2 (5 SALARIOS MÍNIMOS)			
	LEY DEL SEGURO SOCIAL 1997		
	LEY 1973	RETIROS PROGRAMADOS	PENSIÓN JUVENIL
	CESANTIA (60 AÑOS)	CESANTIA (60 AÑOS)	> = 59 AÑOS/ CALCULO 55 AÑOS
	500 SEM COTIZADAS	1250 SEM COTIZADAS	1250 SEM COTIZADAS o (+)
SALARIO PROMEDIO (250 SEMANAS)	\$ 599.70	N/A	N/A
SEMANAS COTIZADAS	1,820.00	N/A	N/A
SALARIO MÍNIMO GENERAL	\$ 622.37	N/A	N/A
ASIGNACIONES FAMILIARES (ART. 164 LSS 1973)			
Ascendiente que depende económicamente de la asegurada	10%	10%	10%
DETERMINACION DE VECES EL SMGDF (ART. 167 LSS 1973, párrafo 4o.)	0.96	N/A	N/A
PORCENTAJES (Según tabla Art. 167 LEY 1973)			
CUANTIA BASICA	80.00%	N/A	N/A
INCREMENTO	0.563%	N/A	N/A
DETERMINACION CUANTIA BASICA ANUAL			
Salario Promedio x 365 x Porcentaje de cuantia Basica = cuantia básica anual	\$ 175,111.58	N/A	N/A
DETERMINACION DE INCREMENTOS			
* Incrementos Anuales			
Semanas cotizadas - 500 = Resultado /52	25.38	N/A	N/A
* Incrementos por fracciones			
52 x incremento de semanas completas = Sem utilizadas - 2000 = sem pend. Utilizar	20	N/A	N/A
Incremento x fracc. Superior a 26 semanas = a la unidad en incremento anual (art, 167 LSS 1973)			
* Incremento Adicional	0	N/A	N/A
TOTAL DE INCREMENTOS ANUALES	25	N/A	N/A
DETERMINACION DEL VALOR TOTAL DE INCREMENTOS A LA PENSIÓN			
Sal. prom. x 365 x incr. % tabla art. 167 LSS de 1973 x No. Total de Incr. Anual	\$ 30,808.69	N/A	N/A
SALDO ACUMULADO EN LA CUENTA DE AFORE (Al finalizar el año 2029)		\$ 1,871,754.60	
SALDO ACUMULADO EN LA CUENTA DE AFORE (Al finalizar el año 2024)	N/A	N/A	\$ 1,032,998.57
PRIMA DE SEGURO DE SUPERVIVENCIA PARA BENEFICIARIOS			
SEG DE SUPERVIVENCIA y/o capital necesario para financiar una unidad de RENTA VITALICIA. (Se toman como referencia el valor PROMEDIO de la Cuota Anual de Seguro de Salud Familiar para una persona mayor de 60 años y también se considera al menor)	N/A	\$ 6,100.00	\$ 6,100.00
(*) Esperanza de Vida: se estima que viva 80años	N/A	\$ 20	\$ 25
VALOR ESTIMADO DEL SEGURO DE SUPERVIVENCIA y/o capital RENTA VITALICIA	N/A	\$ 122,000.00	\$ 152,500.00
DETERMINACION DEL IMPORTE ANUAL DE LA PENSIÓN			
Importe anual de la Cuantía Básica de la Pensión	\$ 175,111.58	\$ 93,587.73	N/A
(+) Importe total de Incrementos Anuales	\$ 30,808.69	N/A	N/A
(=) Total Cuantía de la Pensión Anual	\$ 154,440.21	\$ 87,487.73	\$ 35,219.94
(+) ASIGNACIONES FAMILIARES			
Ascendiente que depende económicamente de la asegurada	\$ 15,444.02	\$ 9,358.77	\$ 3,521.99
CONDICIONANTE 158 LSS 1997			
La pensión calculada en el sistema de Renta Vitalicia debe ser SUPERIOR EN + DEL 30% DE LA MÍNIMA GARANTIZADA	N/A	N/A	\$ 35,219.94
MÍNIMA GARANTIZADA al año 2025 (=) 105.64*365	N/A	N/A	\$ 38,558.60
MÍNIMA GARANTIZADA + EL 30% DE LA MISMA	N/A	N/A	\$ 50,126.18
TOTAL PENSIÓN MENSUAL A OBTENER	\$ 14,157.02	\$ 8,578.88	NO CUMPLE LA CONDICIÓN
IMPORTE DIARIO APROXIMADO	\$ 465.44	\$ 282.05	NO CUMPLE LA CONDICIÓN

CONCLUSIONES

Derivado del estudio realizado a partir de la presente tesis es preciso destacar lo siguiente; la situación que atraviesa México en la actualidad en materia laboral, representa un verdadero retroceso, hacia la era de las cavernas, resulta decepcionante la deshumanización generalizada, que atenta contra los principios humanos que constituyeron en el pasado el principio de seguridad social. El individualismo se hace cada vez más presente y el capitalismo no deja entrada a cualquier ideal altruista.

Todo lo anterior debe comprenderse como un esquema que se fue entretejiendo desde muchos años atrás, con la mala administración de los recursos y deficiente estructura del sistema: sin embargo hoy en día el instituto pese a la escasez de recursos debe seguir haciendo frente a sus obligaciones y pagar a cada asegurado lo que corresponda.

Con el sistema de pensiones de 1997 lo que se deja de entre dicho es que al final del día al gobierno no le interesa el futuro de la clase trabajadora, ya que promueve el ahorro individual de cada trabajador, para que cada uno con recursos propios ahorre para su futuro, de esta manera al final de cuentas se deslinda de cualquier responsabilidad al respecto, sin embargo aparenta preocuparse, tanto es así que ha optado por pagar las pensiones de los trabajadores de salarios mínimos.

Ante tal situación y al analizar las cifras que arrojan los ejemplos que han constituido el caso práctico de esta tesis, se concluye que la mejor opción de pensión para un

trabajador en transición es aquella que pudiera otorgársele bajo el esquema de pensiones de 1973.

Por otra parte, para las generaciones que no alcanzarán el beneficio de poder elegir, la única opción que se les puede sugerir es forjarse el hábito del ahorro.

En cuanto a los trabajadores que han servido como base para efectos del presente trabajo se llega a las siguientes conclusiones:

TRABAJADOR 1:

Si se pone gran énfasis en el aspecto económico es preciso mencionar que conviene más la pensión por vejez (a los 65 años) dado que representa un “mayor ingreso”; pero también es necesario ser conscientes y considerar las variantes: edad y monto a recibir, en estos casos dependerá del trabajador y su capacidad física para seguir desarrollando su trabajo.

Ahora bien, queda claro que cuando se habla de un trabajador con un salario mínimo, conviene más acogerse a la opción de la ley de 1997 “mínima garantizada” cuyo importe a recibir es como su nombre lo indica un salario mínimo por día; después de los 60 años y al haber cotizado cuando menos 1250 semanas.

TRABAJADOR 2:

En cuanto a términos monetarios y de edad si se comparan las opciones de Cesantía y Retiros Programados; obviamente conviene la primera.

No obstante se presentan los cálculos de retiros programados como una “buena opción” para las generaciones que ya no tendrán la opción de elegir entre el esquema de 1973 y 1997.

Cabe destacar que como se ha demostrado con el cálculo de “pensión juvenil” para poder acceder a ella se debe contar con un salario base de cotización superior a cinco veces el salario mínimo, ya que como se comentaba con anterioridad el saldo de la cuenta individual debe ser suficiente para cubrir una unidad de renta vitalicia para el asegurado y/o dependientes y después de esto ser superior en un 30% a la mínima garantizada.

Es claro que con las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo y en materia de Seguridad Social; los esquemas sigan cambiando en 2014 se puede afirmar que las generaciones futuras serán testigos de un sinfín de opciones; tanto así que algunos estudiosos han afirmado que se hablará de tres esquemas de pensiones; 1973, 1997 y 2014.

Cabe mencionar que los recientes cambios en las alternativas de tributación para los contribuyentes implican también cambios en materia de seguridad social. Dado que con la aparición del Régimen de Incorporación Fiscal (RIF) surgen beneficios en relación a cuotas en materia de seguridad social.

Lo anterior con fundamento en el Decreto emitido por el Ejecutivo Federal con fecha de 8 de Abril del 2014; mismo que entró en vigor el 1 de julio de 2014. Este decreto establece como beneficio primordial:

- *Subsidio hasta por 10 años para el pago de las Cuotas Obrero Patronales al Seguro Social y las aportaciones al Fondo Nacional de la vivienda para los trabajadores.* Tal Subsidio consiste en descuentos en las cuotas se aplicarán en función al año en que la persona física se registre en el RIF. Dichos descuentos comenzarán desde el 50% para los dos primeros años e irán en disminuyendo un 10% por cada dos años transcurridos de tal forma que para el año 10; el descuento final será del 10%, y de ahí en lo sucesivo pagará como cualquier otro patrón.

Así mismo delimita el sector de personas beneficiadas que para tal efecto son:

- *Como aseguramiento voluntario al régimen obligatorio:* Trabajadores en industrias familiares y los independientes, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios y patronos personas físicas con trabajadores a su servicio, que tributen en el RIF. (El porcentaje de subsidio se determina tomando como base de cálculo de las cuotas de seguridad social, un salario mínimo del D.F).

- *Como aseguramiento obligatorio:* Trabajadores de los patronos personas físicas que tributan en el RIF. (El porcentaje del subsidio se determinará en función del salario real de los trabajadores, hasta un tope de 3 salarios mínimos para el D.F).

Además de cumplir con ciertos requisitos que para tal efecto establece el decreto mencionado con anterioridad.

Ahora bien y atendiendo a todos los cambios que lleva inmerso el beneficio del “subsidio para los contribuyentes del RIF”; lo interesante resulta para los trabajadores

que se acojan al beneficio en materia de “PENSIONES” dado que hasta ahora entre los beneficios que le otorga a dichos asegurados se enfoca solo en “PENSIONES EN CASO DE INVALIDEZ O FALLECIMIENTO”... por tal resulta necesario esperar a que surjan otras disposiciones para delimitar cual será realmente el impacto en las pensiones por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez y el impacto para los trabajadores en transición.

Pero sin duda, una vez más las generaciones de gente joven que actualmente representa la clase trabajadora serán los más desfavorecidos.

Finalmente solo quiero puntualizar la importancia que en lo personal representa este trabajo; puesto que ya en la vida laboral el tema de seguridad social, es un aspecto muy descuidado y tal vez hasta de poca importancia para los empresarios, motivo por el cual también sea un tema que no represente gran interés al gremio de contadores; sin embargo desde mi punto de vista es de suma importancia, en especial esta parte humana del proceso natural del “retiro” la que me ha causado gran interés, por atender a la parte “humana” de la profesión; ya que de la manera que sea finalmente de lo que se habla, más que de números; es de las condiciones de vida de trabajadores que durante casi toda su vida han trabajado: y por tal justo es que merezcan una pensión digna para los últimos días de su vida.

BIBLIOGRAFÍA:

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo*, Editorial Porrúa, Edición 15a 9ª, México, 1998.

HÉRNANDEZ Cervantes Aleida, *La Seguridad Social en Crisis*, Editorial Porrúa, 1ª Edición, México 2008.

PÉREZ, Chávez José et.al., *Conozca sus Derechos y Beneficios de Seguridad Social ante el IMSS, INFONAVIT y SAR*, editorial Tax, 2ª Edición, México, 2006.

<http://catarina.udlap.mx>

<http://www.conampros.gob.mx/>

<http://www.consar.gob.mx/>

<http://www.diputados.gob.mx/>

<http://forodelderecho.blogcindario.com/>

<http://www.juridicas.unam.mx/>

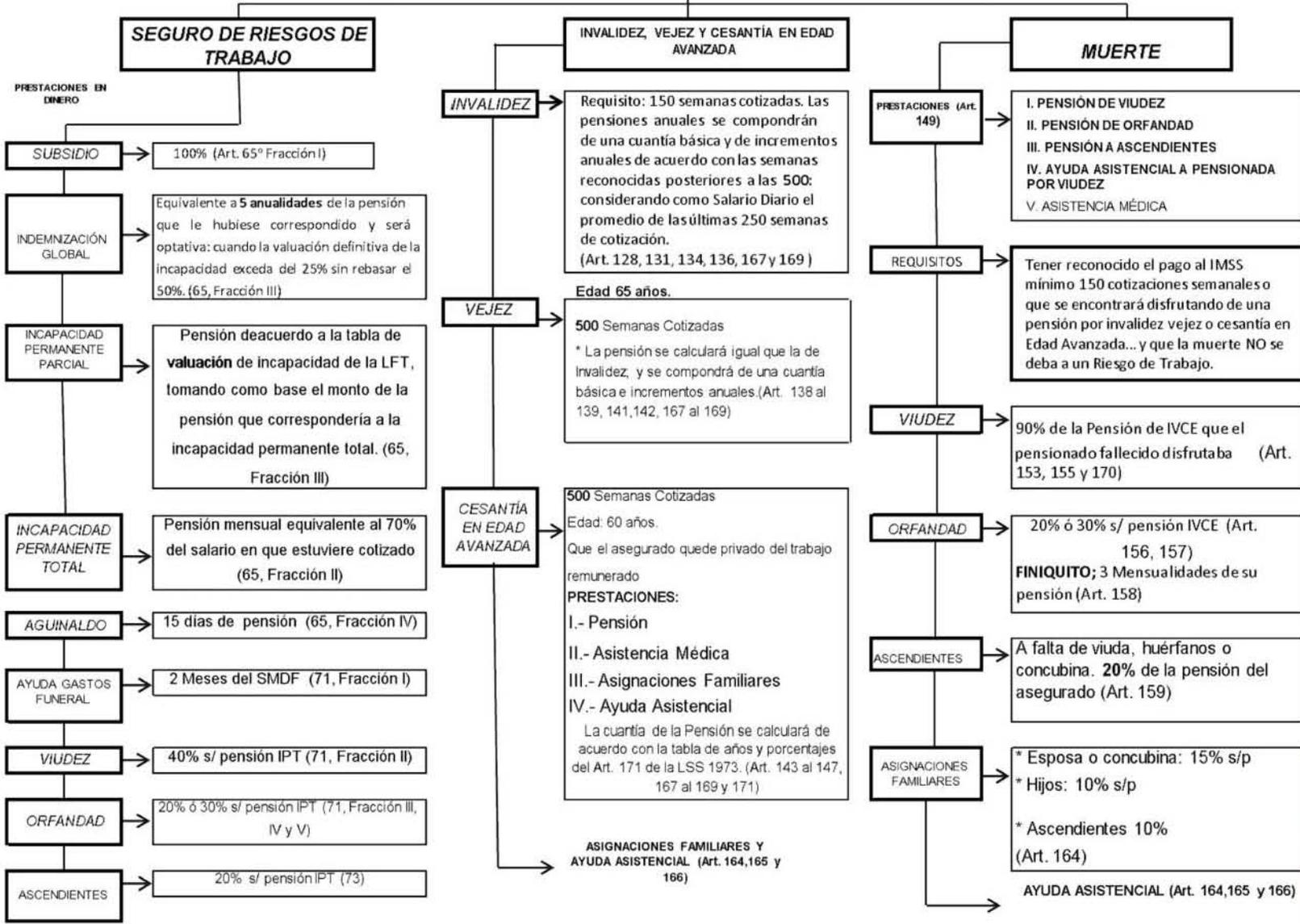
<http://www.mediafire.com>

<http://www.revistanotarios.com/>

www.sat.gob.mx

ANEXOS

BENEFICIOS QUE OFRECE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL DE 1973



SEGUROS DE RIEGOS DE TRABAJO

BENEFICIOS DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO (LSS 1997)						
INCAPACIDAD TEMPORAL	INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL			INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		MUERTE
	VALUACIÓN DE:			VALUACIÓN DEL 100%		
Hasta 52 semanas	-25%	De 25 a 50%	+ 50%	Accidente	Enfermedad Profesional	
PRESTACIONES EN DINERO QUE OTORGA EL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO						
Subsidios al 100% hasta por 52 semanas	Indemnización Global equivalente a cinco anualidades de la pensión	OPCIÓN: de Indemnización global o pensión mensual	Pensión mensual calculada conforme a la tabla de valuaciones	Pensión mensual definitiva del 70% del SBC en que se estuviese cotizando	Pensión Mensual Definitiva, calculada con el promedio del SBC de las 52 últimas semanas o las que se tengan si el ingreso es menor a un año.	Pensión a beneficiarios y ayuda para gastos de funeral
				Opción de Renta Vitalicia o retiro programado		
FUNDAMENTO LEGAL						
Artículo 58°, fracción I LSS	Artículos 58, fracción III, LSS y 514, LFT			Artículo 58, fracción II y 159, fracciones IV y V, LSS		Artículo 64 LSS

ANEXO B2 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD

PLAZOS PARA EL OTORGAMIENTO DE PRESTACIONES EN ESPECIE EN EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD LSS 1997

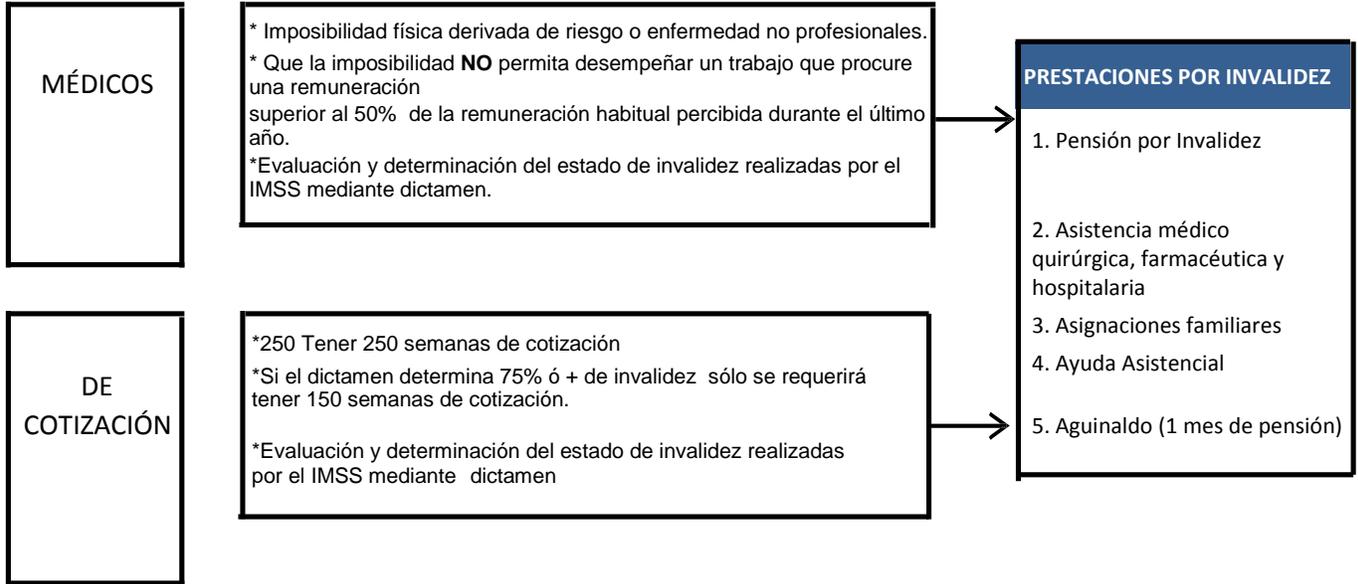
PRESTACIÓN	PERIÓDO DE OTORGAMIENTO
Asistencia médica quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria	Desde el inicio de la maternidad y durante 52 semanas (un año) por el mismo padecimiento. O puede extenderse el beneficio a 52 semanas más previo dictamen médico.
Asistencia obstétrica	Durante el embarazo, el parto y el puerperio
Ayuda para lactancia	Seis meses, en el primer año de vida del menor A partir de los 4 a 6 meses del niño o antes, cuando así lo determine el médico. Consistente en un sucedáneo de leche humana.
Casilla de Maternidad	Al nacer el hijo.

PRESTACIONES EN DINERO QUE OFRECE EL SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD LSS 1997

Subsidio por enfermedad no profesional	60% del último salario base de cotización manifestado al IMSS	A partir del cuarto día y hasta por 52 semanas Prórroga: si el padecimiento continúa el subsidio se otorgará por 26 semanas más.
Subsidio por Maternidad	100% del último SBC manifestado al IMSS	Prenatal: 42 días anteriores al parto
	100% del último SBC manifestado al IMSS	Postnatal: 42 días posteriores al parto
Ayuda de gastos de funeral	Dos meses de salario mínimo general vigentes en el DF (67.29*60 días= \$4,037.40)	Al fallecer el asegurado.

ANEXO B3 SEGURO DE INVALIDEZ Y VIDA

REQUISITOS PARA OBTENER LAS PRESTACIONES POR INVALIDEZ



Fundamento Legal; artículos 113, 122, 120 y 121 de la LSS 1997.

ASIGNACIONES FAMILIARES

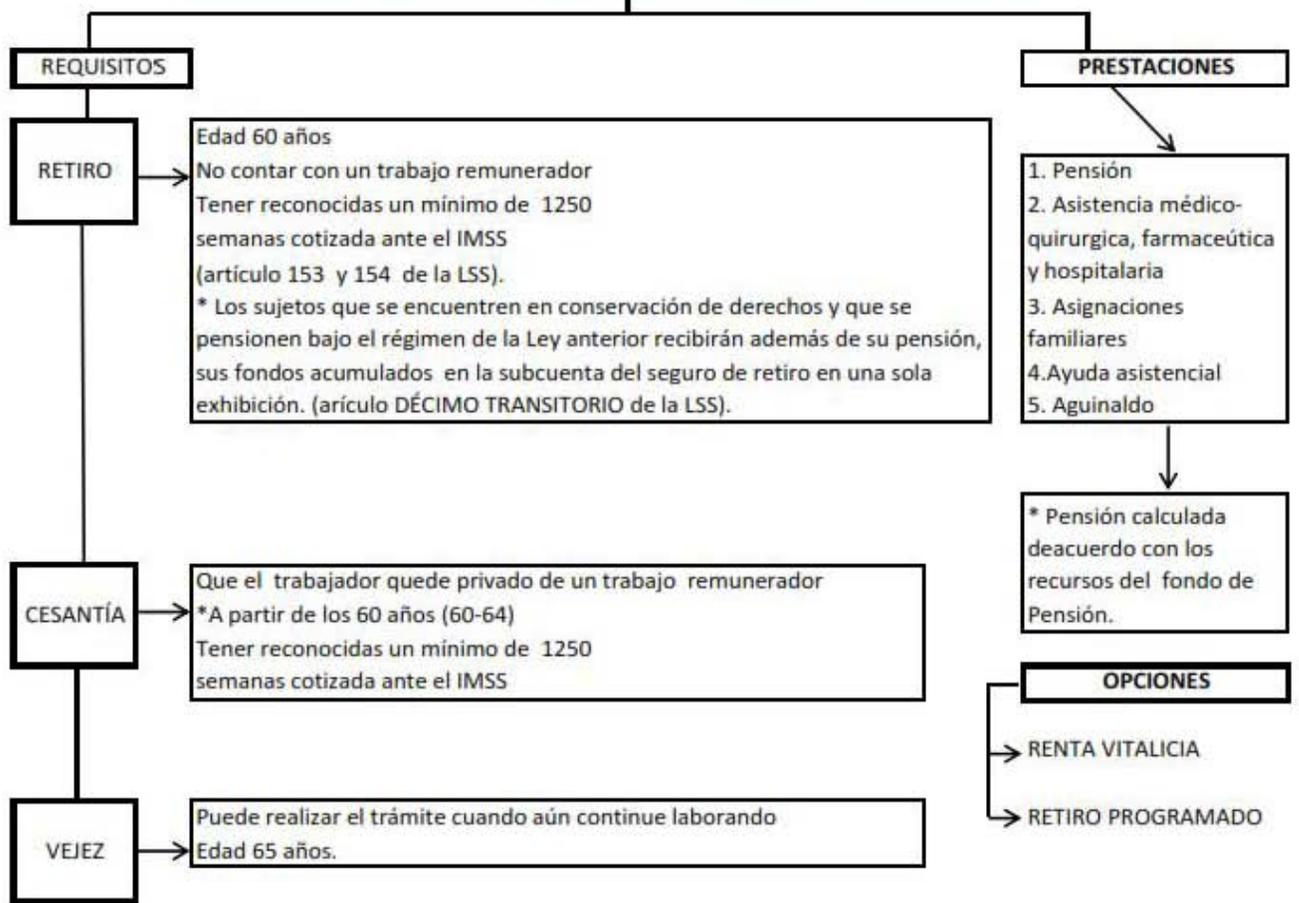
En los términos del artículo 138 de la LSS las asignaciones familiares consiste en:

BENEFICIARIO	MONTO DE LA ASIGNACIÓN
Para la esposa o concubina del pensionado.	15% de la cuantía Básica de la pensión
Para cada uno de los hijos: * Menores de 16 años *Menores de 25 años cuando demuestren estudiar en planteles del Sistema Educativo Nacional *Cuando no puedan mantenerse por su trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.	10 % de la cuantía básica de la Pensión
Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años, la asignación familiar se otorgará a los padres del pensionado, si dependieran económicamente de él.	10% de la Cuantía básica de la pensión para cada uno de los padres que dependieran ecómicamente del pensionado.

PENSIONES DE ORFANDAD	
BENEFICIARIOS	MONTO DE LA PENSIÓN
Para los huérfanos de un solo progenitor; es decir de padre o de madre.	20% de la pensión que le hubiera correspondido al asegurado o pensionado por invalidez.
Para los huérfanos de ambos progenitores (padre y madre)	30% de la pensión que le hubiera correspondido al asegurado o pensionado por Invalidez.
Para el pensionado por orfandad (huérfano de padre o madre) que le sobrevenga la muerte de su segundo progenitor.	Hasta el 20% de la pensión de invalidez o viudez.

ANEXO B4

RETIRO, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ



OPCIONES ALTERNAS DE PENSIONES EN EL SEGURO DE RCV

154, 162, 170 Y 173 LSS

EDAD	SEMANAS COTIZADAS	PRESTACIONES	OBSERVACIONES	FUNDAMENTO LEGAL
-60	1250		PENSIÓN JUVENIL: Pensión calculada en el sistema de renta vitalicia, superior en + del 30% de la PMG	Art 158 LSS.
60 Ó +	-1250		Opción retiro saldo de cta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta reunir las semanas cotizadas.	Art. 154 al 157
60 Ó +	Mín. 750 semanas cotizadas	En especie, del seguro de enfermedades y maternidad solo el	Cuando el trabajador opte por retirar su saldo de cta individual.	
60 Ó +	1250		PENSIÓN MÍNIMA GARANTIZADA: Fondo en la cuenta individual insuficiente LA DIFERENCIA la aporta EL GOBIERNO FEDERAL.	Art. 170 LSS

CUOTA SOCIAL

A Cargo del Gobierno Federal

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN DEL TRABAJADOR	CUOTA SOCIAL
1 Salario Mínimo	\$ 3.87
1.10 a 4 Salarios Mínimos	\$ 3.71
4.10 a 7 Salarios Mínimos	\$ 3.55
7.01 a 10 Salarios Mínimos	\$ 3.39
10.01 a 15 Salarios Mínimos	\$ 3.23

Los valores mencionados del Importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de conformidad con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Fundamento Legal: Artículo 169 LSS, TR2009 MAY 1°.