



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

**ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
UNIDAD TEPEPAN**



SEMINARIO:

**REPERCUSIONES CONTABLES Y FISCALES DE LA SEGURIDAD
SOCIAL**

TEMA:

**Beneficios Derivados de los Diferentes Esquemas de Pensiones de la
Ley Del Seguro Social 1973 - 1997**

**INFORME FINAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
CONTADOR PÚBLICO**

PRESENTAN:

- EMMANUEL BERNAL CRISTOBAL
- GUADALUPE MADRIGAL DURAN
- LUIS ANGEL GUERRA BUSTAMANTE
- OMAR ESTUARDO SOTO SANCHEZ
- PAULINA ALEJANDRA PIMENTEL LOPEZ

CONDUCTORES DEL SEMINARIO:

- C.P. y E. en F. José Alfredo Benítez Ibarra
- C.P.C. Santos Gabriel Molina Tapia

CIUDAD DE MÉXICO

ABRIL 2016

AGRADECIMIENTOS Y/O DEDICATORIAS

El presente Informe Final es el resultado de un trabajo de cuatro meses, el cual representa tanto el esfuerzo realizado a lo largo de nuestra carrera profesional, como la culminación de una meta más.

Sabiendo que no existirá forma alguna de agradecer una vida llena de sacrificios, sudor y energía, esto no solo es el resultado de un esfuerzo individual, es el resultado de todas esas personas que nos rodean y que sin ellas no podríamos haber alcanzado este objetivo y a las cuales queremos agradecer:

Al Instituto Politécnico Nacional, por habernos formado como profesionistas y cumplir muchos de nuestros sueños como estudiantes, por habernos proporcionado las herramientas necesarias para enfrentarnos a las adversidades que se nos presentan al final del día. También le agradecemos por permitirnos ser parte de su gran comunidad, y que siempre estaremos orgullosos de ser politécnicos.

A nuestra querida Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Tepepan, donde conocimos a excelentes profesores e hicimos los mejores amigos, donde hemos pasado los mejores momentos de nuestra vida como estudiantes y que siempre guardaremos como un bonito recuerdo.

A nuestros profesores, ya que de ellos no solo aprendimos los conocimientos necesarios para nuestra vida profesional, sino que también siempre nos brindaron su tiempo y su amistad más allá del salón de clases. No tenemos las palabras para describir el profundo respeto y admiración que sentimos por ustedes.

Índice

I. ÍNDICE DE TABLAS	V
II. ÍNDICE DE IMAGENES	VII
III. JUSTIFICACIÓN.....	IX
IV. OBJETIVO GENERAL.....	X
V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	X
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. GENERALIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES	4
1.1 Historia del trabajo e inicio de la Revolución Mexicana en 1910	4
1.1.1 Revolución Mexicana y promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.	4
1.2 Atribuciones de la Secretaria del Trabajo	7
1.2.1 Junta de Conciliación y Arbitraje	9
1.2.1.1 Antecedentes de la Junta de Conciliación Arbitraje	10
1.2.1.2 Misión, Visión y Metas de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	11
1.3 Conceptos generales	14
1.3.1 Contrato individual de trabajo.....	15
1.3.2 Tipo de relaciones laborales.....	15
1.3.3 Duración de la relación laboral	17
1.3.4 Contrato colectivo de trabajo.....	18
1.3.5 Contra-Ley.....	22
1.4 Terminación de la relación laboral.....	27
1.4.1 Diferentes formas de terminar la relación laboral.....	27
1.4.2 Causas de la terminación de la relación laboral	28
1.4.3 Causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo.....	30
1.4.4 Tipos de pagos.....	31
1.5 Obligaciones de los trabajadores y de los patrones	35
1.5.1 Obligaciones de los patrones.....	35
1.5.2 Obligaciones de los trabajadores.....	40
1.6 Conclusión Capítulo I.....	42
CAPITULO II. RETENCIÓN Y ENTERO DE CONTRIBUCIONES EN LAS RELACIONES LABORALES Y SU TERMINACIÓN	44
2.1 Generalidades de las contribuciones.....	44
2.2 Teorías sobre el concepto de renta	48
2.2.1 Teoría de la renta - producto.....	49
2.2.2 Teoría de la renta - riqueza	51
2.2.3 Teoría del consumo más incremento del patrimonio	52
2.2.4 Rentas que grava el Impuesto Sobre la Renta (ISR)	53
2.3 Impuesto Sobre la Renta	54
2.3.1 Tasas del Impuesto sobre la Renta en 2015	55
2.3.2 Características e Importancia del ISR.....	58

2.3.3 Cálculo de impuesto a retener conforme a ISR sobre salarios	60
2.3.4 Beneficios fiscales para pensionados.....	75
2.3.4.1 Exención ISR Pensionados.....	77
2.3.5 Beneficios fiscales para sueldos y salarios	80
2.3.5.1 Cuotas obreras pagadas por el patrón	80
2.3.5.2 Aportaciones a Fondos de pensiones, Jubilaciones y primas de antigüedad	81
2.3.5.3 Ingresos exentos para los trabajadores.....	82
2.4 Impuesto sobre nóminas.....	84
2.4.1 Sujetos.....	84
2.4.2 Conceptos que gravan el impuesto	85
2.4.3 Conceptos que no gravan el impuesto.....	88
2.4.4 Causación.....	90
2.4.5 Excepciones para la causación.....	90
2.4.6 Formas de pago del 3% sobre nómina.....	92
2.5 Conclusión Capítulo II	92
CAPITULO III. ESQUEMAS DE PENSIONES: LEY DE 1973 Y 1997	94
3.1 La Seguridad Social en México	94
3.2 Antecedentes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)	103
3.2.1 Evolución del Seguro Social:.....	104
3.2.2 Ley del Seguro Social 1973	107
3.2.3 Ley del Seguro Social 1997	108
3.3 Antecedentes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).....	110
3.4 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)	114
3.5 Comparación de las Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social 1973 y 1997	117
3.6 Conclusión Capítulo III.....	123
CASO PRÁCTICO: Pensión de Cesantía en Edad Avanzada	125
1 Información preliminar sobre pensiones	125
2 Datos informativos	128
3 Cálculo real de la pensión a percibir a la fecha de baja (3 de marzo de 2014)	132
4 Respecto a la proyección del cálculo de pensión con aportaciones voluntarias en el fondo de ahorro, se llevó a cabo lo siguiente:.....	135
5 Requisitos para recibir pensión de cesantía en edad avanzada o vejez.....	137
6 Asignaciones Familiares	141
7 Conclusiones del Caso Práctico	146
CONCLUSIONES.....	149
RECOMENDACIONES	151
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	152
ANEXOS	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	“Causas de la terminación de la relación laboral”	28
Tabla 2	“Tipos de pagos”	31
Tabla 3	“Tarifas para el cálculo del pago provisional 2015”	56
Tabla 4	“Personas físicas que perciben ingresos por actividades profesionales”	57
Tabla 5	“Tarifa subsidio para el empleo”	61
Tabla 6	“Tratamiento para pagos indemnizatorios”	62
Tabla 7	“Datos generales”	64
Tabla 8	“Parte proporcional de aguinaldo a la fecha de la baja”	65
Tabla 9	“Aguinaldo gravado”	65
Tabla 10	“Días de vacaciones pendientes de disfrutar”	66
Tabla 11	“Total a pagar por vacaciones no disfrutadas”	66
Tabla 12	“Parte proporcional de prima vacacional a la fecha del despido”	66
Tabla 13	“Prima vacacional gravada”	67
Tabla 14	“Monto total a pagar por prestaciones devengadas a la fecha del despido”	67
Tabla 15	“Ingresos gravados de junio de 2013”	67
Tabla 16	“ISR de aplicar la tarifa mensual del artículo 113 de la LISR”	68
Tabla 17	“ISR retenido en la primera quincena”	68
Tabla 18	“ISR a retener por finiquito”	69
Tabla 19	“Neto a pagar por finiquito”	69
Tabla 20	“Monto de prima de antigüedad a pagar por años completos de servicios”	69
Tabla 21	“Parte proporcional de prima de antigüedad a pagar por el año de la separación”	70
Tabla 22	“Importe total de la prima de antigüedad”	70
Tabla 23	“Proporción diaria de aguinaldo”	71
Tabla 24	“Proporción diaria de prima vacacional”	71
Tabla 25	“Salario base de indemnizaciones”	71
Tabla 26	“Indemnización por negativa de reinstalación (20 días por año de servicios)”	72
Tabla 27	“Indemnización constitucional (tres meses)”	72
Tabla 28	“Total de pagos por retiro”	73
Tabla 29	“Ingresos exentos por retiro”	73
Tabla 30	“Pagos por retiro gravados”	73
Tabla 31	“ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario”	74
Tabla 32	“Tasa de retención para la indemnización”	74
Tabla 33	“ISR a retener por la indemnización”	75
Tabla 34	“Total a pagar”	75
Tabla 35	“Prestaciones adicionales que reciben los trabajadores con salario mínimo”	83
Tabla 36	“Años vs porcentaje a otorgar por pensión”	130

Tabla 37 “Costos anuales por edad”	133
Tabla 38 “Proyección de pensiones con incremento del salario mínimo en 2014”	133
Tabla 39 “Datos complementarios Isabel García”	135
Tabla 40 “Ahorro por aportaciones voluntarias”	136
Tabla 41 “Requisitos para goce de pensiones de la LSS 1973”	138
Tabla 42 “Requisitos de beneficiarios”	142
Tabla 43 “Cuadro comparativo Ley del Seguro Social 1973 vs 1997”	154

ÍNDICE DE IMAGENES

Imagen 1 “Datos ejemplo”	62
Imagen 2 “Datos ejemplo”	63
Imagen 3 “Datos ejemplo”	63
Imagen 4 “Datos ejemplo”	63

JUSTIFICACIÓN

Se pretende dar mayor y mejor información sobre las opciones de pensión que tienen los trabajadores con más de 30 años de estar laborando con la ventaja de estar cotizando en el Seguro Social para poder alcanzar una pensión de acuerdo a sus necesidades.

Existen diversos aspectos para justificar la existencia de un sistema de pensiones en el que se incluyen programas públicos y la intervención del Estado en la provisión de éstos. Como uno de los objetivos de todo individuo consiste en satisfacer sus necesidades básicas y contar con un adecuado nivel de vida, la edad avanzada es considerado un riesgo cuando no se cuenta con el suficiente apoyo económico, aunado con que el individuo no cuenta con la vitalidad y salud de cuando era más joven haciéndolo incapaz de entrar en un mercado laboral.

Un sistema de pensiones trata de resolver un problema que alude al bienestar de la población, tomándolo en cuenta como un derecho de trabajo que comienza cuando una persona da termino a su relación laboral y no cuenta más con un ingreso fijo.

Se pretende dar mayor y mejor información sobre las opciones de pensión que tienen los trabajadores con más de 30 años de estar laborando con la ventaja de estar cotizando en el Seguro Social para poder alcanzar una pensión de acuerdo a sus necesidades, esto es debido a la falta de planeación para contar con un fondo de pensión

Es por esto que en el presente informe se intenta aclarar a las personas, tanto de edad avanzada como a jóvenes que inician una carrera laboral, las opciones que tienen para tener en su momento un retiro digno y útil que cubra todas sus necesidades.

OBJETIVO GENERAL

Comparar los esquemas de pensiones por cesantía y vejez de la Ley de Seguridad Social de los años 1973 – 1997, incluyendo la repercusión fiscal que conlleva la separación laboral de un trabajador con una estimación de vida de 70 años.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Interpretar la liquidación del trabajador a pensionarse, conforme a la Ley Federal de Trabajo.
- Determinar el impuesto a retener por la separación laboral conforme a la ley de Impuesto Sobre la Renta.
- Aplicar los planes de pensiones de 1973 vs 1997 del seguro social fijando los promedios de vida en México

INTRODUCCIÓN

En el presente informe se pretende analizar la información proporcionada por las autoridades, así como por la Ley del Seguro Social, en materia de pensiones por cesantía y vejez, para apoyar a las personas que no se encuentren en su totalidad informadas sobre las opciones que tienen para poder vivir con dignidad llevando a cabo una buena planeación, de acuerdo al esquema de pensión que más les convenga tomando en cuenta diversas variables que influyen en la determinación de la misma.

La seguridad social en México, tiene una importante función dentro de las relaciones obrero-patronales a través de la historia laboral en nuestro país. Fueron varios los intentos por establecer leyes que le dieran fundamento legal a un tema que era trascendental no solo en beneficio de los trabajadores, sino también de sus familias, quienes se verían beneficiadas y protegidas. Pero fue hasta 1943 cuando nace por decreto presidencial el Instituto de Seguridad Social como el organismo encargado de administrar todos los servicios de salud necesarios, que garantizaran el bienestar de los trabajadores sujetos a una relación de trabajo.

Es por esto que se conforma de tres capítulos en los que se podrá obtener información primordial sobre la Seguridad Social, empezando el primero capítulo con las generalidades de las relaciones laborales, para que exista un pago de pensión, posteriormente en el segundo capítulo se toca el tema de los antecedentes del Instituto así como de las autoridades involucradas en el otorgamiento de la pensión.

En el tercer capítulo es en donde se profundiza sobre las opciones de pensiones La investigación se refiere a los sistemas de pensiones y jubilaciones del IMSS, entendiéndose por jubilación: prestación de carácter laboral, contenida en los

contratos de trabajo, que consiste en la entrega de una pensión vitalicia a los trabajadores cuando cumplen determinados requisitos de antigüedad y por pensión: compensación que otorga el patrón al trabajador retirado en forma de renta vitalicia, de acuerdo con un plan establecido.

La investigación se realizó con el propósito de ayudar a las personas que se encuentran próximas a jubilarse o que tiene derecho a una pensión en los términos del propio instituto y que tienen la disyuntiva de jubilarse o pensionarse en los términos de la ley de 1973 y recibir una correcta cuantía de la pensión dentro del sistema de reparto que les corresponde así como las prestaciones correspondientes a cada tipo de pensión, o en términos de la nueva ley 1997 y percibir una renta vitalicia pactada con una compañía aseguradora (AFORE), previo convenio con el trabajador.

CAPITULO I. GENERALIDADES DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 Historia del trabajo e inicio de la Revolución Mexicana en 1910

La entrada del ferrocarril en México provocó que muchas empresas fueran establecidas, con esta industrialización la mayoría de las personas se emplearon en los diferentes giros a lo largo del territorio nacional, originando así que ciertos empleos no contaran con las condiciones adecuadas de trabajo debiendo cubrir hasta 20 horas trabajo diarias, además de que se empleaban a menores de edad.

En 1906 estalla la huelga en la mina de Cananea, Sonora y después en 1907 la huelga en Rio Blanco, Veracruz, ambas huelgas fueron reprimidas por el General José de la Cruz Porfirio Díaz Mori, las demandas laborales provocaron el inicio de revolución mexicana en 1910.

A pesar de que en la Constitución de 1917 en el Art. 123 ya contemplaba los derechos laborales, no fue hasta 1929 cuando el Presidente en turno Emilio Portes Gil redactó el proyecto de Código Federal de Trabajo, dejando el cargo el día 5 de febrero de 1930, el siguiente Presidente Pascual Ortiz Rubio fue quien durante su mandato promulgó la Ley Federal de Trabajo.

1.1.1 Revolución Mexicana y promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría

de Fomento, Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, la Secretaría de Gobernación incorporó al Departamento del Trabajo para llevar a cabo un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo, el cual fue tomado en cuenta en la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dos años después, decretando en el artículo 123 los siguientes derechos de los trabajadores:

1. La fijación de la jornada máxima de ocho horas.
2. La indemnización por despido injustificado
3. El derecho de asociación y de huelga.
4. El establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social.

Todas las demandas laborales surgidas a partir de este momento fueron incluidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en 1917, dando como resultado que en 1929 el Presidente en turno Emilio Portes Gil iniciara la redacción del proyecto de Código Federal de Trabajo; dejando el cargo en 1930, Pascual Ortiz Rubio fue el encargado de promulgar la Ley Federal de Trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se decretó el 18 de agosto de 1931; en consecuencia, el Presidente Pascual Ortiz Rubio otorgó plena autonomía al Departamento del Trabajo, hecho que le confirió una serie de atribuciones bien definidas, entre las que destacan las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
2. Buscar soluciones a los conflictos laborales mediante la conciliación.
3. Desarrollar una política de previsión social y de inspección.
4. Crear comisiones mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores.

No obstante su autonomía, con el paso de los años la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y a la complejidad del sector laboral. Así, el Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.

El 1 de abril de 1970 en el Diario Oficial de la federación se publica la Ley Federal del Trabajo que deroga la ley de 1930, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año, las principales modificaciones fueron la regulación de las prestaciones y el surgimiento del derecho de los trabajadores a la vivienda (INFONAVIT), en 2012 vuelve a tener una reforma donde se regulan las contrataciones laborales, subcontrataciones, contrato a prueba, capacitación inicial, y temporal.

La evolución del sector obrero nacional propició una serie de cambios laborales en muchos niveles: el establecimiento de nuevos derechos de la mujer trabajadora; la modificación al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, y la federalización de diversas ramas industriales, entre otros.

Todo ello motivó que el 2 de junio de 1975 se decretara la expedición del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un órgano desconcentrado de la STPS, con suficiente rango y autonomía para velar por el cumplimiento de la legislación laboral vigente, y para dar garantía de la defensa de los trabajadores. (stps.gob.mx, 2015)

Posteriormente, el Congreso de la Unión abrogó la Ley de Secretarías de Estado y

decretó, durante la administración de José López Portillo, una nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976. Dicha legislación redefinió las atribuciones de la STPS, según se describe más adelante.

En cuanto al agrupamiento de entidades de la Administración Pública Paraestatal por sectores definidos, establecido en el Acuerdo Presidencial del 17 de enero de 1977, quedaron bajo la coordinación del Secretario del Trabajo y Previsión Social (según la estructura vigente) los siguientes organismos:

- 1- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), creada el 21 de noviembre de 1962.
- 2- El Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (Conampros), creado el 3 de abril de 1974.
- 3- El Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot), creado el 2 de mayo de 1974.

A lo largo de los años, el Reglamento Interior de la STPS se ha modificado para responder a la evolución de las necesidades jurídico administrativas del sector laboral, y para reorientar la estructura funcional de la dependencia a las prioridades del Titular del Ejecutivo Federal. (stps.gob.mx, 2015)

1.2 Atribuciones de la Secretaría del Trabajo

La principal tarea de la Secretaría es fortalecer la política laboral a partir de cuatro ejes rectores dirigidos a lograr que los mexicanos tengan acceso a empleos formales y de calidad, con derechos y prestaciones plenos, a través de la democratización de la productividad y de salvaguardar sus derechos además de asegurar el acceso a la justicia laboral.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 y otros de la Constitución Federal; en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.*
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.*
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, de Economía y de Relaciones Exteriores.*
- IV. Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley de trabajo.*
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo.*
- VI. Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.*
- VII. Establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento.*
- VIII. Coordinar la integración y el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.*
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.*
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.*

- XI. *Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores, y vigilar su cumplimiento.*
- XII. *Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.*
- XIII. *Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.*
- XIV. *Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.*
- XV. *Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.*
- XVI. *Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la Administración Pública Federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la Ley.*
- XVII. *Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país.*
- XVIII. *Promover la cultura y la recreación entre los trabajadores y sus familias.*
- XIX. *Los demás que le fijen expresamente las leyes y los reglamentos.*

1.2.1 Junta de Conciliación y Arbitraje

Es un órgano del Estado mexicano, cuya integración es tripartita y democrática; su finalidad u objeto, radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia, en las relaciones laborales de jurisdicción federal y esta sectorizada a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pero tiene un carácter autónomo.

Menciona que conforme al artículo 123 Constitucional, Apartado A, Fracción: XX, en cuyos términos, la Junta se integrará con un representante del gobierno e igual número de representantes del capital y del trabajo.

Se integra de manera democrática. Ello es así, porque son los trabajadores y los patrones organizados, quienes designan a sus respectivos representantes, para integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Véase al respecto los artículos 652 y 653 de la LFT.

1.2.1.1 Antecedentes de la Junta de Conciliación Arbitraje

Se inicia con la creación de la Junta Federal, mediante decreto expedido el 22 de septiembre de 1927 y publicado el 23 de septiembre del mismo año, al principio con cinco Juntas Especiales, pero no había base constitucional, que señalara la jurisdicción federal del trabajo por materias, en cuya virtud, se le objetaba de inconstitucional.

Por lo tanto, mediante reforma publicada el 6 de septiembre de 1929, se dispuso en el preámbulo del artículo 123 constitucional, que la materia de jurisdicción federal, sería la misma que corresponde al Congreso de Unión para su función legislativa y se precisa en el artículo 73 fracción X de nuestra Carta Magna.

Así las cosas, en el año de 1933, se crearon dos Juntas Especiales más y en 1944, se establecieron otras siete, ya que el 18 de noviembre de 1942, experimentó ampliación la materia de jurisdicción federal. Por último, hubo nueva ampliación el 14 de febrero de 1975, proporcionando el marco normativo para crear las Juntas Especiales el 15 y 16 del mismo mes.

Hasta entonces, se contaba con dieciséis Juntas Especiales de la Federal, concentradas en la Ciudad de México, cuyas cargas de trabajo, se vinieron incrementando notablemente; a más de lo cual, patrones y trabajadores; sobre todo éstos, se hallaban muy limitados para acudir a esa localidad, cuando radicaban lejos de la misma. Por lo tanto, se necesitaba crear Juntas Especiales integradas a la Federal, pero en diversas zonas del territorio nacional, para

equilibrar las cargas de trabajo y llevar la impartición de justicia, a las zonas donde se suscitaban los conflictos laborales.

1.2.1.2 Misión, Visión y Metas de la Junta de Conciliación y Arbitraje

La **función** principal de la JCA es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje. Garantizando a trabajadores y patrones o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.

En conclusión: Los objetivos de la JFCA es atender las demandas y juicios de competencia federal mediante la recepción, tramitación y resolución de los asuntos laborales. (stps.gob.mx, 2015)

La **misión** de la JCA es resolver con absoluta imparcialidad y apego a derecho, en un ambiente y trato humano dignos, los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción, mediante la conciliación y el arbitraje, para mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo y preservar la paz social.

México cuenta con una Junta tripartita que asegura la calidad, transparencia y honestidad en la resolución de los conflictos de trabajo en el ámbito federal, por lo que la sociedad mantiene su confianza en el proceso de impartición de justicia en materia laboral, es esta la **visión** de la JCA.

Las principales **metas** que la JCA tiene fijadas son:

1. Elevar la calidad de las resoluciones jurídicas emitidas por las Juntas Especiales que la integran, a través de la unificación de criterios jurídicos y

técnicos que permitan elevar el nivel de confirmación de resoluciones por parte de los Tribunales Colegiados y Juzgados de Distrito, mediante el diseño y monitoreo de un indicador de amparos, que permita verificar el índice de confirmación de las resoluciones emitidas; así como la modernización y replanteamiento de los procedimientos administrativos en las Juntas Especiales, relacionados con la recepción, acuse y cumplimiento de ejecutorias.

2. Alcanzar un 50% de avance en el proyecto de revisión y depuración de los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositado.
3. Continuar el esfuerzo de profesionalización de los servidores públicos, con especial enfoque en el personal de las Juntas Especiales foráneas.
4. Diseñar e implementar el sistema profesional de carrera, en apego a la Ley en la materia y su Reglamento. 5. Incursionar en la implantación de un Sistema de Gestión de Calidad, con el propósito de alcanzar la certificación bajo normas internacionales de calidad ISO 9001 - 2000, de alguno de los procesos de alto impacto en los usuarios.
5. Implementar durante el 2004 el Modelo de Calidad (INTRAGOB) enmarcado en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 del Gobierno Federal.
6. En un contexto de integralidad dentro del sector laboral, promover una campaña de difusión dirigida a rescatar y fortalecer su identificación e imagen institucional, con el objetivo de posicionarla como el Tribunal Federal que imparte justicia laboral en México, con transparencia y estricto apego a la Ley, incrementando el orgullo de pertenencia entre todo el personal, ganando la confianza, el reconocimiento de los usuarios, de la comunidad trabajadora y empresarial.

7. Fortalecer los mecanismos de colaboración establecidos con tribunales en materia de trabajo, con instituciones educativas y dependencias del Gobierno Federal.
8. En la medida de disponibilidad de recursos, la organización de reuniones, debates mesas redondas y en general toda clase de eventos tendientes a la difusión y correcta interpretación del derecho del trabajo.
9. Modificar, en la medida que sea necesario, su estructura organizacional, para lograr atender satisfactoriamente los requerimientos de las Juntas Especiales y las Secretarías Generales.
10. Impulsar la revisión, rediseño e incorporación de tecnologías de la información en procesos clave del Tribunal, como son Oficialía de Partes, Archivo, Actuaría y Dictaminación. Para ello, se solicitará la colaboración del Órgano Interno de Control y de la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones. Asimismo se desarrollará un estudio de "Benchmarking" para conocer las mejores prácticas en esos temas en otras instituciones de justicia.
11. Mejorar las condiciones de operación de las Juntas Especiales foráneas, mediante un ejercicio eficiente del presupuesto que les garantice insumos suficientes e infraestructura física y tecnológica adecuadas.
12. Aumentar el número de prestadores de servicio social, en el ámbito jurídico y técnico, con el auxilio de diversas instituciones educativas y obtener de la "SEDESOL" el otorgamiento de nueva cuenta de apoyo económico para los prestadores de Universidades públicas.

13. Coordinadamente con Oficialía Mayor, realizar todas las acciones y trabajos necesarios para el traslado de la Junta a su nueva sede.

1.3 Conceptos generales

La Ley Federal del Trabajo define en diversos artículos los siguientes conceptos relevantes en una relación de trabajo:

- **Trabajador:** de acuerdo al artículo 8 de LFT es la persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado
- **Patrón:** de acuerdo al artículo 10 de LFT es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- **Relación de Trabajo:** es el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a cambio del pago de un salario, de acuerdo al artículo 20 LFT.
- **Salario:** es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, de acuerdo al artículo 82 de la LFT
- **Pensión:** apoyo económico proporcionado al trabajador para enfrentar cualquier dificultad para tener un nivel de vida digno durante la vejez, así como en la enfermedad, viudez, entre otras circunstancias.
- **Pensionado:** persona asegurada que por resolución del Instituto tiene otorgada una pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, entre otras...
- **Beneficiario:** de acuerdo al artículo 5-A fracción XII es el cónyuge del asegurado o pensionado a falta del mismo, la concubina o concubinario en

su caso, así como los ascendientes y descendientes del asegurado o pensionado señalados en la LSS.

1.3.1 Contrato individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual, se dice que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario.

Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

El artículo 1794 del Código Civil del Distrito Federal señala cuáles son los siguientes requisitos indispensables que deben contener todos los contratos:

- **Consentimiento:** Se entiende, como tal, el acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad.
- **Objeto:** Se define como la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada, por parte del trabajador, y la de pagar el salario, a cargo del patrón.

1.3.2 Tipo de relaciones laborales

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo puede nacer de un contrato de un acuerdo de voluntades, o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea. La prestación del trabajo debe ser personal y subordinada a una persona, física o moral, debiendo existir el pago de un salario.

Es mediante la relación de trabajo que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón. La relación de trabajo continúa siendo el principal medio con el que pueden los trabajadores acceder a los derechos y prestaciones de seguridad social.

El artículo 26 establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 los cuales regula el contrato laboral no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Para que exista una relación laboral, deberá contener los siguientes requisitos:

- Personal. El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.
- Subordinado. Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el respeto y obediencia. Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.
- Remunerado. Esto quiere decir que a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 25, establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos:

1. *“Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón*

2. *Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado*
3. *El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible*
4. *El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo*
5. *La duración de la jornada*
6. *La forma y el monto del salario*
7. *El día y lugar de pago del salario*
8. *La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley*
9. *Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”*

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, establece la existencia de tres tipos de contratos, que para su análisis serán divididos en:

1.3.3 Duración de la relación laboral

1. **Por tiempo determinado:** Se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc., o bien, se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc.
2. **Por tiempo indeterminado:** Se conoce comúnmente como de planta o de base tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo, aunque la ley laboral, en su artículo 40, señala que los

trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

3. **Posible capacitación inicial o a prueba:** Se establece en el art. 39-B de la LFT que la relación de trabajo por capacitación inicial estará encaminada a la adquisición de conocimientos o habilidades necesarias para la actividad por parte del trabajador bajo la dirección y mando del patrón.

El periodo a prueba es únicamente para verificar que el trabajador cumple con los conocimientos y requisitos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. En estos tres casos se debe garantizar la seguridad social por escrito.

1.3.4 Contrato colectivo de trabajo

De acuerdo al artículo 386 de la LFT *“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.”*

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga como lo indica el artículo 387 de la LFT.

El artículo 388 de la LFT menciona que *“si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observaran las normas siguientes:*

1. *Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;*
2. *Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones,*

siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrara un contrato colectivo para su profesión; y

3. *Si concurren sindicatos industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.”*

La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, según el artículo 389 de la LFT.

Siguiendo con la normatividad del artículo 390 de la LFT el contrato deberá celebrarse por escrito, y tendrá que ser por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes involucradas y el otro se entregará en la JCA o en su caso en la Junta Federal o Local de Conciliación, la cual lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, con esto quedará por entendido que el contrato surtirá efectos desde la fecha de presentación a menos que se haya convenido algo diferente.

De acuerdo al artículo 391 de la LFT *“el contrato colectivo deberá contener:*

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;*
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;*
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*
- IV. Las jornadas de trabajo;*
- V. Los días de descanso y vacaciones;*
- VI. El monto de los salarios;*
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

Se podrán organizar comisiones mixtas para el cumplimiento de funciones sociales y económicas dentro de los contratos colectivos, como lo indica el art. 392 de la LFT, las resoluciones a las que se llegue serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales de acuerdo al art. 393 de la LFT.

El contrato colectivo no podrá convenir en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento, como lo estipula el art. 394 de la LFT.

El artículo 395 de la LFT establece que *“en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.*

Podrá también establecerse que el patrón separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

El artículo 398 de la LFT establece que *“en la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes:*

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;*
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y*
- III. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.”*

Existe una solicitud de revisión la cual deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, de acuerdo al art. 399 de la LFT.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo conforme lo establece el art. 399 Bis de la LFT:

Si ninguna de las partes se encuentra inconforme o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

El contrato colectivo de trabajo termina de conformidad con el art. 401 de la LFT.:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y
- III. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

En caso de que un patrón se separe del sindicato que lo celebros después de haber firmado un contrato colectivo, éste regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento, conforme lo establece el art. 403 de la LFT.

1.3.5 Contra-Ley

El art. 404 de la LFT menciona que *“es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.”*

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. También pueden solicitar la celebración los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, conforme lo establecido con los arts. 405 y 406 de la LFT.

La solicitud se presentará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, como lo indica el art. 407 de la LFT.

Los arts. 409 y 410 de la LFT mencionan que *“La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.*

La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.”

La convención será presidida por el secretario del trabajo y previsión social, o por el gobernador del estado o territorio o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrara las comisiones que juzgue conveniente, como lo estipula el art. 411 la LFT.

El contrato-ley contendrá como lo estipula el art. 412 de la LFT:

- I. *“Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;*
- II. *La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;*
- III. *Su duración, que no podrá exceder de dos años;*
- IV. *Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones iv, v, vi y ix;*
- V. *Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,*
- VI. *Las demás estipulaciones que convengan las partes.”*

Como lo menciona el art. 414 el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores, una vez aprobado el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

De acuerdo al art. 415 de la LFT *“Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:*

- I. *La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la secretaria del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o territorio o el jefe del departamento del distrito federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;*
- II. *Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobaran que satisfacen el requisito de mayoría.*
- III. *Los peticionarios acompañaran a su solicitud copia del contrato y señalaran la autoridad ante la que este depositado;*
- IV. *La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenara su publicación en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;*
- V. *Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el presidente de la república o el gobernador del estado o territorio, declarara obligatorio el contrato-ley*
- VI. *Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observaran las normas siguientes:*
 - a) *Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.*
 - b) *El presidente de la república o el gobernador del estado o territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.”*

Para que surta efectos el contrato-ley se tendrá que tomar en cuenta la fecha de su publicación en el DOF, o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la

mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la de la administración, de acuerdo al art. 418 de la LFT.

El art. 419 de la LFT indica que se deben respetar las siguientes normas en la revisión del contrato-ley:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías.
- II. La solicitud se presentara a la secretaria del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o territorio o al jefe del departamento del distrito federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocara a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención.
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la secretaria del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o territorio o el jefe del departamento del distrito federal, ordenara su publicación en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Sin embargo los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y se debe hacer una solicitud por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Si ninguna de las partes solicito la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración, de acuerdo al art. 420 de la LFT.

El art. 421 de la LFT menciona los casos por los que el contrato-ley pudiera terminar:

- I. *“Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría.*
- II. *Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.”*

1.4 Terminación de la relación laboral

La terminación se refiere a la disolución de las relaciones de trabajo, por consentimiento o como resultado de la interrupción de un suceso, independiente de la voluntad de los patrones o de los trabajadores, que imposibilita su continuación.

Las causas de terminación de las relaciones individuales se encuentran establecidas en el artículo 53 de la Ley Federal de Trabajo y son las siguientes:

- I. *“Mutuo consentimiento de las partes.*
- II. *La muerte del trabajador*
- III. *Terminación de la obra o vencimiento del término o inversión de 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.”*

1.4.1 Diferentes formas de terminar la relación laboral

Se evitan conflictos laborales cuando se termina la relación por consentimiento de ambas partes, esto es que no se llega a enfrentar el problema ante una autoridad legal. De igual forma se evita el riesgo a la inestabilidad de las personas, así como

de la empresa cuando la terminación de la relación laboral ocurre por incapacidad del trabajador.

Sin embargo, cuando las relaciones de trabajo se concluyen por cierre de la empresa, se toman acciones precautorias que evitan el endeudamiento y posible insolvencia posterior para el pago de las prestaciones de los trabajadores.

Si las relaciones de trabajo concluyen por vencimiento del contrato, se atiende específicamente al cumplimiento de un acuerdo previamente establecido, promoviendo una cultura laboral responsable y la atención de obligaciones recíprocas entre patrón y trabajadores.

En cualquier caso, la terminación de las relaciones de trabajo por alguna de las causales señaladas, producirá certeza a las partes involucradas sobre el motivo que origina la conclusión del vínculo jurídico.

1.4.2 Causas de la terminación de la relación laboral

Es importante identificar con precisión la causa de rescisión laboral ya que de ello depende el monto de la liquidación de las prestaciones del trabajador, para poder saber la cause se debe contar con el contrato individual o colectivo de trabajo ya que en ese documento se contemplan las prestaciones legales y extralegales que deben considerarse para realizar el cálculo correspondiente del finiquito.

Tabla 1 “Causas de la terminación de la relación laboral”

Causa de terminación	Lo que se debe pagar
Por mutuo consentimiento (Antigüedad menor de quince años)	Parte proporcional tanto de aguinaldo, como vacaciones y prima vacacional; y en su caso, el pago de los salarios

	correspondientes al último periodo laborado; además de las prestaciones extralegales como caja de ahorro, bonos, u otros incentivos económicos, establecidas en contrato de trabajo.
Por mutuo consentimiento (Antigüedad de quince años o más)	Parte proporcional tanto de aguinaldo, como vacaciones y prima vacacional; y en su caso, el pago de los salarios correspondientes al último periodo laborado, las demás prestaciones extralegales y prima de antigüedad.
Muerte del trabajador ocasionada por un riesgo de trabajo	Deben de pagarse los conceptos correspondientes, como por ejemplo gastos por sepelio, prima de antigüedad, 730 días de salario.
Si el deceso fue ocasionado por causas diversas a las de riesgo de trabajo	Prima de antigüedad y la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional.
Terminación de obra	Parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
Por incapacidad del trabajador por un riesgo de trabajo	Indemnización correspondiente prima de antigüedad, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional.
Por incapacidad del trabajador imputable a causas diversas al riesgo de trabajo	Un mes de sueldo, prima de antigüedad, la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones, y prima vacacional.

Fuente: Elaboración propia

Los beneficiarios deberán de solicitar las prestaciones antes señaladas en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente de la siguiente manera:

- *“Presentar su demanda.*
- *La Junta solicitará al patrón los nombres y domicilios de los beneficiarios de las que tengan registro y las tenga registradas en las instituciones oficiales; puede ordenar cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.*
- *La Junta señalará dentro de los siguientes quince días una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.*
- *Se dicta resolución. “*

1.4.3 Causas colectivas de terminación de las relaciones de trabajo

Las causas colectivas de terminación de la relación laboral se dan como consecuencia del cierre de las empresas o de la baja definitiva de su trabajo. Se encuentran consignadas en el artículo 434 de la LFT; artículo al que remite la fracción V del artículo 53 y, son las siguientes:

- I. “La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.*
- II. La notoria y manifiesta incosteabilidad de la explotación.*
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.*
- IV. Los casos del artículo 38 de la Ley.*
- V. El concurso o la quiebra legamente declarados, si la autoridad competente o los corredores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”*

Cuando el patrón da por terminada la relación laboral sin fundarla en alguna de las causas señaladas en el artículo 53 de la Ley, los trabajadores pueden ejercitar las acciones citadas en el artículo 48 y en su momento exigir el pago de salarios vencidos, y todas las prestaciones a que tiene derecho, según lo establecido en el artículo 55 de la LFT.

1.4.4 Tipos de pagos

Las causas de terminación de una relación laboral se encuentran previstas en los numerales 47, 51 y 53 de la LFT, y son:

- Mutuo consentimiento
- Renuncia
- Fallecimiento del trabajador
- Término del contrato o la obra acordada
- Inhabilidad física o mental del trabajador que haga imposible la prestación del servicio pactado
- Rescisión

Dependiendo de la causa que motivó la terminación de la relación, el empleador efectuará los pagos que correspondan conforme a lo siguiente:

Tabla 2 “Tipos de pagos”

Supuesto	Finiquito ⁽¹⁾	Indemnización		Prima de antigüedad ⁽³⁾	Gratificación por invalidez ⁽⁴⁾	Salarios vencidos ⁽⁵⁾
		Constitucional (3 meses de salario)	Por negativa de reinstalación ⁽²⁾			
Renuncia	Sí			Sí		

Supuesto	Finiquito ⁽¹⁾	Indemnización		Prima de antigüedad ⁽³⁾	Gratificación por invalidez ⁽⁴⁾	Salarios vencidos ⁽⁵⁾
		Constitucional (3 meses de salario)	Por negativa de reinstalación ⁽²⁾			
voluntaria						
Despido injustificado	Sí	Sí	Sí	Sí		Sí
El trabajador rescinde la relación por causa imputable al patrón (art. 51, LFT)	Sí	Sí	Sí	Sí		
Despido justificado sin responsabilidad para el patrón	Sí			Sí		
Terminación natural del contrato por obra o tiempo determinado	Sí					
Incapacidad permanente total del trabajador por accidente o enfermedad de trabajo ⁽⁶⁾	Sí			Sí		

Supuesto	Finiquito ⁽¹⁾	Indemnización		Prima de antigüedad ⁽³⁾	Gratificación por invalidez ⁽⁴⁾	Salarios vencidos ⁽⁵⁾
		Constitucional (3 meses de salario)	Por negativa de reinstalación ⁽²⁾			
Invalidez del trabajador por enfermedad general	Sí			Sí	Sí	
Muerte ⁽⁶⁾	Sí			Sí		

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/fiscal> (2016)

Notas:

(1) Se integra por las partes proporcionales de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otros pagos generados por el trabajador durante el tiempo en que laboró y que no han sido cubiertos al momento de la separación (arts. 79, 80 y 87, LFT).

(2) Procede cuando el trabajador hubiere demandado al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reinstalación y éste no la hubiera concedido. El monto a cubrir dependerá de si el contrato se celebró por tiempo:

- Indeterminado: 20 días de salario por cada uno de los años de servicios prestados
- Determinado con duración:
 - Menor a un año: equivalente a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados
 - Mayor a un año: importe de los salarios de seis meses por el primer año de servicios, más 20 días de salario por cada uno de los años siguientes
- Si el trabajador es quien rescinde la relación por causa imputable al patrón, no se demanda la reinstalación y en todos los casos paga la indemnización.

(3) Se pagará a los trabajadores de planta (contratados por tiempo indeterminado) que se separen voluntariamente de su empleo, siempre y cuando hubieran cumplido cuando menos 15 años de servicios al momento de su retiro. También a quienes sean separados de su empleo por causa justificada o injustificada y en el caso de muerte o invalidez del trabajador, sin importar su antigüedad (arts. 54 y 162, LFT).

(4) Se cubre en aquellos casos en que el trabajador opte por terminar con la relación laboral. El monto de la gratificación será por el equivalente a un mes de salario (art. 54 LFT).

(5) Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios

vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses. Si al término de los 12 meses no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se le cubrirán también los intereses que se generen sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

(6) Cuando la incapacidad o muerte del trabajador sea consecuencia de un riesgo de trabajo, y el patrón no lo hubiera inscrito al IMSS, deberá pagar las indemnizaciones a que se refiere el Título de Riesgos de Trabajo de la LFT, y en su caso, los capitales constitutivos que le imponga el Instituto.

La indemnización de los tres meses y los 20 días por año, se pagará con base en el salario que se integrará por los siguientes conceptos (arts. 84 y 89, LFT):

- Cuota diaria
- Gratificaciones
- Primas
- Percepciones
- Habitación
- Comisiones
- Prestaciones en especie
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo

Tratándose trabajadores que perciban ingresos variables (salario por unidad de obra o tiempo), deberá determinarse el promedio de los últimos 30 días efectivamente laborados. Si en este plazo se dio un aumento salarial, se tomará como salario diario integrado el promedio de las últimas percepciones obtenidas a partir del día del incremento (art. 89, LFT).

En el caso de comisionistas con ingresos variables, el salario diario integrado se calculará con el promedio de las comisiones generadas en el último año o las percibidas en el tiempo que hubiese laborado de no haber cumplido el año de servicios (arts. 84 y 289, LFT).

Cuando sean ingresos mixtos, se considerarán los elementos variables más los conceptos fijos.

La prima de antigüedad se paga con 12 días de salario por cada año de servicios, tomando en cuenta que dicho salario (arts. 162, 485 y 486, LFT):

- No podrá ser inferior al salario mínimo del área geográfica donde labore el colaborador
- Si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo, se considerará esta cantidad como salario máximo

1.5 Obligaciones de los trabajadores y de los patrones

En la relación laboral existen obligaciones tanto para los patrones como para los trabajadores que deben de tener bien identificadas para evitar problemas en cualquier tema relacionado con la relación subordinada.

Es por esto que en la Ley Federal del Trabajo están estipulados los lineamientos a seguir para ambas partes de la relación laboral.

1.5.1 Obligaciones de los patrones

De acuerdo al art. 132 de la LFT los patrones están obligados a:

- I. “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.*
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.*

- III. *Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.*
- IV. *Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.*
- V. *Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observara en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.*
- VI. *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.*
- VII. *Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.*
- VIII. *Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.*
- IX. *Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales.*
- X. *Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando*

todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.*
- XII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.*
- XIII. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de estos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón solo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.*
- XIV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.*
- XV. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.*
- XVI. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y,*

- disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.*
- XVII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.*
- XVIII. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.*
- XIX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo este a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.*
- XX. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores.*
- XXI. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.*
- XXII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.*
- XXIII. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patronos podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.*

- XXIV. *Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.*
- XXV. *Hacer las deducciones, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.*
- XXVI. *Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.*
- XXVII. *Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley.”*

El art. 133 de la LFT establece que queda prohibido a los patrones:

- I. *“Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.*
- II. *Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.*
- III. *Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este.*
- IV. *Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.*
- V. *Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.*
- VI. *Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.*
- VII. *Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.*
- VIII. *Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;*

- IX. *Emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.*
- X. *Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.*
- XI. *Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante."*

1.5.2 Obligaciones de los trabajadores

De acuerdo al art. 134 los trabajadores están obligados a:

- I. *"Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.*
- II. *Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.*
- III. *Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.*
- IV. *Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.*
- V. *Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.*
- VI. *Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.*
- VII. *Observar buenas costumbres durante el servicio.*

- VIII. *Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.*
- IX. *Integrar los organismos que establece esta ley.*
- X. *Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.*
- XI. *Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.*
- XII. *Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patronos.*
- XIII. *Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”*

El art. 135 establece que queda prohibido a los trabajadores:

- I. *“Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.*
- II. *Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.*
- III. *Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.*
- IV. *Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.*
- V. *Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su*

servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el medico.

- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.*
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón.*
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.*
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel a que están destinados.*
- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.”*

1.6 Conclusión Capítulo I

Las relaciones laborales son las relaciones de trabajo obrero patronales que deben existir en la empresa, ya que establecen un vínculo entre ambas partes para proteger los intereses e integridad de ambos y así la empresa pueda tener un mejor funcionamiento, debido a que no se opone al contrato ya que en éste nacen y se establecen los derechos y obligaciones de las partes tratantes.

La dirección de Relaciones Laborales en la actualidad, es una función muy importante, y debido a esto deberá fijarse un rumbo a través de sus objetivos, formulando normas de acción (políticas), y estructurar un programa que lleve a la empresa a la consecución de los objetivos que se hubiesen fijado.

Las relaciones laborales abarcan los siguientes aspectos:

- Negociación Colectiva
- Contrato de Trabajo

- Quejas y Sugerencias
- Reglamento Interior de Trabajo
- Sindicato
- Resolución de Conflictos (disciplina)

Teniendo así el marco de referencia se da paso al siguiente capítulo para tratar sobre las retenciones aplicables a la terminación laboral.

CAPITULO II. RETENCIÓN Y ENTERO DE CONTRIBUCIONES EN LAS RELACIONES LABORALES Y SU TERMINACIÓN

2.1 Generalidades de las contribuciones

Para efectos de este informe y como lo establece el propio código, se entenderá por México, país y territorio nacional, lo que conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos integra el territorio nacional y la zona económica exclusiva situada fuera del mar territorial.

Antes de comenzar a abordar el tema de los tipos de impuestos, es preciso aclarar el concepto del mismo para tener una mejor comprensión, ya que puede crear confusión con respecto al tema de las contribuciones.

Cuando se habla de contribución, es necesario remitirse al artículo 31 Fracción IV de la carta magna (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), el cual señala las obligaciones que se tiene como mexicano, entre otras se encuentra lo siguiente: *“Contribuir para los gastos públicos, así de la federación, como del distrito federal o del estado y municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”*.

Una contribución es una parte integrante de los ingresos públicos e incluye aportaciones de particulares como por ejemplo, pagos por servicios públicos, de donaciones, multas, entre otros. Los impuestos forman parte de las contribuciones y éstas a su vez forman parte de los ingresos públicos.

Las contribuciones se clasifican en:

- Impuestos,
- Aportaciones de seguridad social,
- Contribuciones de mejoras y

- Derechos.

Para cada clasificación de contribución el Código Fiscal las define en su artículo 2 de la siguiente manera:

Impuesto.- son las contribuciones establecidas en ley que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho prevista por la misma y que sean distintas de las señaladas en las fracciones II, III y IV del artículo anteriormente mencionado.

Dicho de otra forma también se puede definir como la aportación coercitiva que los particulares hacen al sector público, sin especificación concreta de las contraprestaciones que deberán recibir, es decir, los impuestos son recursos que los sujetos pasivos otorgan al sector público para financiar el gasto público; sin embargo, dentro de esta transferencia no se especifica que los recursos regresarán al sujeto en la forma de servicios públicos u otra forma.

Esto es así porque los recursos obtenidos por el sector público sirven para muchos fines, siendo uno de los más importantes, para el caso de México, la redistribución del ingreso a través de diversas vías como programas de desarrollo social.

Por otra parte, las aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas en ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

En México las dos Instituciones mas importantes que brindan servicios de seguridad social, son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que da

servicio a los trabajadores de instituciones Privadas; y el Instituto de Servicio Social y Salud para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la cual está enfocada a brindar el servicio a los trabajadores del Estado.

Las contribuciones de mejoras, son establecidas en ley y están a cargo de las personas físicas y morales que son beneficiadas de manera directa por obras públicas federales de infraestructura hidráulica, se entiende que son beneficiadas debido a que pueden usar, aprovechar, explotar, distribuir o descargar aguas nacionales, al utilizarse dichas obras.

Para efecto de contribución el Código Fiscal de la Federación en su artículo 1º establece que están obligadas a contribuir para los gastos públicos las personas físicas y las personas morales conforme a las leyes fiscales respectivas.

El citado Código en su artículo 6º menciona lo siguiente: *“Las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran. Dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación.”*

Las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, dentro del plazo que a continuación se indica de acuerdo al ISR:

Si la contribución se calcula por períodos establecidos en Ley y en los casos de retención o de recaudación de contribuciones, los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudarlas, las enterarán a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del período de la retención o de la recaudación, respectivamente.

En el caso de contribuciones que se deben pagar mediante retención, aun cuando quien deba efectuarla no retenga o no haga pago de la contraprestación relativa, el retenedor estará obligado a enterar una cantidad equivalente a la que debió haber retenido.

Ahora bien es importante establecer los elementos más relevantes del impuesto como lo son: el sujeto, el objeto, la fuente, los cuales abordaremos enseguida para un mayor entendimiento y quienes quedan comprendidas dentro de estos.

- Sujeto: Se entiende que son las personas físicas y morales que estén obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas, estos a su vez se dividen en sujeto activo y pasivo.

Respecto al sujeto activo existe uno solo y es el Estado. Su principal atribución consiste en exigir el cumplimiento de la obligación en los términos precisos fijados por la ley: impositiva correspondiente y esta atribución es irrenunciable, por lo tanto, el Estado no puede renunciar a exigir el cumplimiento de la obligación fiscal. En lo que respecta al sujeto pasivo se refiere a todos los contribuyentes obligados a cumplir con sus obligaciones.

- Objeto: Es la actividad o “cosa” que la Ley señala como el motivo del gravamen, de tal manera que se considera como el hecho generador del impuesto, ahora bien es importante identificar quienes caen en estas situaciones, por lo cual nos apoyaremos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta en su artículo 2º, la cual hace referencia a las actividades empresariales, prestación de servicios.

- Fuente: Se refiere al monto de los bienes o de la riqueza de una persona física o moral de donde provienen las cantidades necesarias para el pago de los impuestos. De tal forma las fuentes resultan ser el capital y el trabajo. (es.slideshare.net, 2013)

Es importante saber que existen fundamentalmente dos clasificaciones de los impuestos. La primera de ellas los clasifica en directos e indirectos.

Los impuestos directos se aplican llanamente a la riqueza, el capital y el patrimonio de los ciudadanos y que afectan de forma recta al sujeto del impuesto por lo tanto no es posible que se presente la traslación del mismo.

Estos a su vez pueden clasificarse en:

1. Personales: son aquellos impuestos que toman en consideración las condiciones de las personas que tienen el carácter de sujetos pasivos.
2. Reales. son aquellos impuestos que recaen sobre la cosa objeto del gravamen, sin tener en cuenta la situación de la persona que es dueña de ella.

Por el contrario, los impuestos indirectos afectan patrimonialmente a personas distintas del contribuyente, es decir, el contribuyente que enajena bienes o presta servicios, traslada la carga del impuesto a quienes los adquieren, entre éstos podemos encontrar el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS).

2.2 Teorías sobre el concepto de renta

Antes de abordar las teorías existentes sobre la Renta, es necesario entender el concepto de la misma para tener una mayor comprensión del tema.

De acuerdo al Dr. Miguel de Jesús Alvarado Esquivel la renta es considerada como la obtención de un rendimiento o una utilidad que se materializa en la percepción de un bien o derecho que se incorpora realmente al patrimonio del sujeto, pudiendo éste disponer de tal ingreso para destinarlo a los fines que estime convenientes, como: el ahorro, inversión o el consumo.

Mientras que el Lic. Augusto Fernández Sagardi considera que: *“la renta es la utilidad obtenida en la operación o explotación de los bienes o el trabajo, mediante la fórmula de restar a los ingresos presentes que se generen efectivamente, las erogaciones necesarias reales y efectivamente pagadas en que se hubiere incurrido”*.

Así entonces se explicarán cada una de las teorías existentes.

2.2.1 Teoría de la renta - producto

Aunque existen evidencias históricas del cobro de un derecho de uso de la tierra, que puede ser considerado como una "renta", no es sino hasta el Siglo XVI cuando se interroga por su naturaleza para asociarla al naciente deseo de explicar la dinámica económica como resultado de la acción de las leyes que regían el funcionamiento social y económico de la época.

Fue William Petty (1623-1687), considerado como el fundador de la economía política, quien sentó las bases para incluir en el modelo teórico el concepto, creía que el trabajo era la fuente de la producción y del excedente que identificaría con la renta, que encerraba el concepto de utilidad o ganancia.

El tema de la renta para Adam Smith es un componente fundamental del sistema teórico que moldeó. De acuerdo con su teoría "el valor real de todas las mercancías" se resuelve, por lo tanto, en tres partes componentes: salarios, utilidades y renta sin embargo no son las únicas fuentes de ingreso de las diferentes clases de la sociedad, es decir, las formas en que se distribuye el valor de las mercancías.

La renta es considerada en el modelo teórico de la economía, como uno de los principales componentes del sistema económico, junto con el trabajo y el capital, está asociada a los productos de la tierra como fuente de producción; hoy en día es una herramienta que permite comprender la realidad social y económica del capitalismo contemporáneo.

Según esta teoría, la renta es el producto periódico que proviene de una fuente durable en estado de explotación.

Son considerados renta los enriquecimientos que cumplan las siguientes características:

- El producto (renta) debe ser distinto a la fuente que lo produce, por tanto la revaluación de activos no es considerada como renta afecta porque es el mayor valor de propia fuente productora.
- La fuente productora debe ser durable, periódica o susceptible de ser periódica, por consiguiente se excluye como renta a las ganancias extraordinarias, que no provengan de una fuente productora como es el caso de las apuestas y loterías ya que con el tiempo se agota por lo tanto no es periódica.
- La fuente debe ser periódica, y para comportarse como tal debe ser durable, es decir debe sobrevivir a la producción de la renta. Debe existir la posibilidad de que la renta sea repetida en el tiempo.

La fuente podría estar constituida por el capital (monetario, no monetario, bienes muebles o inmuebles), el trabajo personal (servicios dependientes, independientes), o por la aplicación conjunta del capital y del trabajo (negocios).

El sustento de esta teoría tiene su fundamento en el Artículo 1° de la Ley del Impuesto Sobre la Renta en la cual precisa que pagará dicho impuesto respecto de los ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

2.2.2 Teoría de la renta - riqueza

Esta teoría sostiene que se considera renta a la totalidad de los ingresos provenientes de terceros en un periodo dado e incluye, a los ingresos por actividades ocasionales, a los ingresos extraordinarios, y a los ingresos provenientes de actos de liberalidad, tal es el caso de las donaciones, herencias, entre otros.

El enriquecimiento derivado de bienes patrimoniales en tanto la enajenación de los mismos no sea objeto de una actividad lucrativa habitual, es considerado como ganancias de capital realizadas, ejemplo de esto es una empresa que se dedica al autotransporte de pasajeros, vende una de sus unidades, sin embargo es un hecho aislado puesto que su actividad no es la compra venta de automóviles.

Los ingresos eventuales con considerados como el enriquecimiento que depende de factores aleatorios, ajenos a la persona o entidad que los obtiene, ejemplo para este caso son los juegos de lotería. Hay 2 elementos que caracterizan esta percepción:

- El principio de realización, la cual identifica el momento en el cual se considera que el beneficio ha sido obtenido.
- El concepto de operaciones con terceros, lo cual es el conjunto de transacciones realizadas en el mercado que produce el mayor flujo de riqueza.

Se puede observar que a diferencia con la Teoría Renta – Producto, en esta teoría no importa que el ingreso provenga de una fuente durable susceptible de generar ingresos periódicos, aquí amplía el concepto de renta a todo beneficio o ingreso nuevo para el contribuyente producto de una operación con terceros.

Para este criterio, este tipo de situaciones puede ser considerado como renta, sin embargo, conforme a la Teoría Renta - Producto no calificarían de esta manera.

2.2.3 Teoría del consumo más incremento del patrimonio

Para esta teoría la renta está definida como el total del incremento del patrimonio que tenga el contribuyente en un periodo de tiempo por lo tanto no se considera que la renta deba ser durable susceptible de generar ingresos periódicos.

Uno de los principales expositores de esta teoría es el alemán Schanz, el cual la define como *“El incremento neto del patrimonio en un periodo determinado incluyendo los beneficios y rendimientos remunerados por terceros incluyendo todos los beneficios, servicios valubles, herencias, regalos, anualidades de seguros, ganancias especulativas y todo tipo de intereses por préstamos y ganancias de capital”*.

Otro autor que confirma la idea de renta igual a consumo más el incremento patrimonial es Garelli al definirla como *“la riqueza total, producida durante un*

periodo de tiempo que representa una acción neta del valor en el patrimonio original del propietario”.

Esta teoría ha sido aceptada por muchos economistas como una base sólida de definición de la renta, pero no toma en cuenta la posibilidad de que pueda obtenerse a intervalos irregulares. Esto es importante ya que implica que una persona que perciba su renta a intervalos irregulares pagaría más que otra que reciba la misma renta de forma regular.

2.2.4 Rentas que grava el Impuesto Sobre la Renta (ISR)

Se considera que el objeto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta es obtener ingresos, por tal motivo es necesario definir el concepto del mismo para continuar de manera correcta y comprensible.

EL Instituto Mexicano de Contadores Públicos en el Boletín A-11 considera al ingreso *“como el incremento bruto de activos o disminución de pasivos experimentado por una entidad, con efecto en su utilidad neta, durante un periodo contable, como resultado de las operaciones que constituyen sus actividades primarias o normales.”*

Es así como se da paso a el enfoque de las rentas que grava ISR para las personas físicas, dejando un poco de lado a las personas morales, por tal motivo la legislación del ISR indica en su artículo 90 que están obligadas al pago del impuesto, todas aquellas personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado, en crédito, en servicios en los casos que señale la Ley, o de cualquier otro tipo.

También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios

personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

De igual forma la legislación indica que están obligadas a informar, en la declaración del ejercicio, sobre los préstamos, los donativos y los premios, obtenidos en el mismo, siempre que éstos, en lo individual o en su conjunto, excedan de \$600,000.00.

Sin embargo, la legislación no considera cierto tipo de ingresos obtenidos por los contribuyentes, como los rendimientos de bienes entregados en fideicomiso, siempre y cuando se destinen a fines científicos, políticos o religiosos o a los establecimientos de enseñanza y a las instituciones de asistencia o de beneficencia, o a financiar la educación hasta nivel licenciatura de sus descendientes en línea recta, siempre que los estudios cuenten con reconocimiento de validez oficial.

2.3 Impuesto Sobre la Renta

Es considerado un impuesto directo sobre las ganancias resultantes en el ejercicio, obteniéndolas de la diferencia entre los ingresos y las deducciones autorizadas.

Es necesario presentar las declaraciones mensuales por los pagos provisionales efectuados por cada impuesto ante Servicio de Administración Tributaria a más tardar el día 17 del mes siguiente del que se trate el impuesto; además una declaración anual a más tardar el 30 de abril del siguiente periodo del que se trate el ejercicio fiscal.

Para obtener el pago correspondiente se deben disminuir los gastos e inversiones “deducibles” realizados de los ingresos, entendiendo que la ley de ISR indica

cuáles son dichos gastos deducibles posibles a disminuir en su artículo 105 para Personas Físicas.

Por lo tanto si a los ingresos le restamos los gastos e inversiones nos resulta una utilidad o una pérdida, y para el primer caso, es decir, si obtenemos una utilidad es a ésta que la ley le llama renta y será la base que se toma en cuenta para el cálculo del pago del impuesto.

Para las Personas Físicas la ley del ISR reconoce diferentes tipos de ingresos que pueden percibir y que gravan el impuesto entre ellos se encuentran:

- Ingresos por prestación de servicios personales subordinados (Reg. Sueldos y Salarios).
- Ingresos por Actividades Profesionales (Honorarios).
- Ingresos por Actividades Empresariales.
- Ingresos por Arrendamiento de Bienes Inmuebles.
- Ingresos por la Enajenación de Bienes.
- Ingresos por Adquisición de Bienes.
- Ingresos por Intereses.
- Ingresos por la Obtención de Premios.
- Ingresos por Dividendos.
- Otros ingresos.

2.3.1 Tasas del Impuesto sobre la Renta en 2015

Las tasas del ISR escalonada desde el 30% hasta el 35%:

- *Tasa del 30% para ingresos inferiores a \$ 750,000.00 pesos al año.*
- *Tasa del 32% para ingresos entre \$ 750,000.00 y 1 millón de pesos.*
- *Tasa del 34% para ingresos entre 1 y 3 millones de pesos.*

- Tasa del 35% para ingresos superiores a 3 millones de pesos.

ISR: Tabla Mensual para el 2015

A continuación se muestra una tabla con las tarifas para el cálculo del pago provisional que se deban efectuar en 2015 aplicable a los ingresos que perciban las personas físicas con actividad empresarial y profesional:

Tabla 3 "Tarifas para el cálculo del pago provisional 2015"

Límite Inferior	Límite Superior	Cuota Fija	% sobre excedente de límite inferior
\$0,01	\$5.952,84	\$0,00	1.92%
\$5.952,85	\$50.524,92	\$114,29	6.40%
\$50.524,93	\$88.793,04	\$2.966,91	10.88%
\$88.793,05	\$103.218,00	\$7.130,48	16.00%
\$103.218,01	\$123.580,20	\$9.438,47	17.92%
\$123.580,21	\$249.243,48	\$13.087,37	21.36%
\$249.243,49	\$392.841,96	\$39.929,05	23.52%
\$392.841,97	\$750.000,00	\$73.703,41	30.00%
\$750.000,01	\$1.000.000,00	\$180.850,82	32.00%
\$1.000.000,01	\$3.000.000,00	\$260.850,81	34.00%
\$3.000.000,01	En adelante	\$940,850,81	35.00%

Fuente: Servicio de Administración Tributaria (2016).

A continuación se ejemplificará el uso de la tabla anteriormente mencionada, con casos prácticos.

Ejemplo 1

Una persona debe presentar su pago provisional correspondiente al mes de diciembre 2015, contemplando los datos siguientes:

- Ingresos gravados \$ 454,001.90
- Ingresos exentos \$ 15,326.30

- Deducciones autorizadas \$ 159,328.25
- PTU \$ 0.00
- Pagos provisionales pagados \$ 32,658.90
- Pérdidas fiscales anteriores pend. \$ 0.00

Para llevar a cabo el cálculo del pago provisional es necesario conocer los ingresos acumulables efectivamente cobrados, los cuales se obtienen de sumar los ingresos exentos más los ingresos gravados, posteriormente llevar a cabo lo indicado en la siguiente imagen:

Tabla 4 “Personas físicas que perciben ingresos por actividades profesionales”

PERSONAS FÍSICAS QUE PERCIBEN INGRESOS POR ACTIVIDADES PROFESIONALES	
Ingresos acumulables efectivamente cobrados*	469,328.20
(-) Ingresos exentos (en su caso)	15,326.30
(=) Ingresos gravados	454,001.90
(-) Deducciones autorizadas efectivamente erogadas*	159,328.25
(-) PTU generada en el ejercicio 2014 pagada en 2015	-
(-) Pérdidas fiscales actualizadas de ejercicios anteriores pendientes de amortizar	-
(=) Base para el Pago Provisional	294,673.65
(-) Límite inferior	249,243.49
(=) Excedente	45,430.16
(x) Tarifa	23.52%
(=)	10,685.17
(+) Cuota Fija	39,929.05
(=) Impuesto a cargo	50,614.22
(-) Pagos provisionales del mismo ejercicio, efectuados con anterioridad	32,658.90
(=) Impuesto a cargo del mes	17,955.32

* desde el inicio del ejercicio y hasta el último día del mes al que corresponda

Fuente: Elaboración propia (2016)

Como se puede observar el impuesto a cargo determinado después de aplicar la tarifa correspondiente de acuerdo a sus ingresos gravados menos sus deducciones autorizadas corresponde a \$ 17,955.32 para diciembre 2015.

2.3.2 Características e Importancia del ISR

La Doctrina en general ha atribuido al Impuesto Sobre la Renta, determinados caracteres generales que han servido de postulados para su defensa y en los que se basa el juicio favorable que ha merecido.

Características del ISR

Los caracteres generales que se le atribuye al impuesto son:

- El no ser trasladable: De acuerdo con este criterio, el impuesto no es susceptible de traslación, por lo que afecta directa y definitivamente a aquel sobre el cual la ley lo hace recaer. El contemplar la equidad a través del principio de capacidad contributiva, al ser global, personal y progresiva.
- El segundo carácter destacable en que el ISR contempla la equidad, se basa en el postulado de la capacidad contributiva, entendida esta como la facultad que tiene cada quien para soportar el impuesto. Constituyen índices de capacidad contributiva:
 - La renta que se obtiene,
 - El capital que se posee y
 - El gasto o consumo que se realiza.

La doctrina en general acepta que de estos tres índices, el principal es la renta, por lo que claramente el ISR se ajusta a la capacidad contributiva y por ende

contempla la equidad. A su vez, la equidad como búsqueda de la afirmación del postulado de la capacidad contributiva, puede ser entendida en dos sentidos: como equidad horizontal o vertical.

Bajo el concepto de equidad horizontal, se indica que aquellos que estén en igual situación deben abonar el gravamen de manera igual.

Por equidad vertical, se involucra que aquellos que se encuentren a diferente nivel, deben sufrir imposiciones diferentes. Este postulado no se agota en acreditar el impuesto proporcional, sino que implica la propuesta de tasas progresivas, donde la alícuota aumenta más que proporcionalmente ante los aumentos de la base, con lo cual el impuesto tiende a una redistribución del ingreso.

Retomando lo indicado con anterioridad, la renta es una de las principales fuentes de financiamiento del gasto público del Estado, por tal motivo el impuesto sobre la renta es considerado como uno de los gravámenes más equitativos, ya que se argumenta que atiende directamente a la capacidad contributiva del sujeto y su fuente de riqueza.

Como impuesto directo, su recaudación representa más del 50% del total de los impuestos presupuestados, y de este porcentaje es importante mencionar que la mayor parte recae principalmente sobre las personas físicas, específicamente las que perciben ingresos por salarios, actividad empresarial y prestación de servicios personales independientes.

Se puede resumir en dos puntos de vista:

- Desde un ángulo doctrinario este tipo de imposición representa la implantación de un impuesto moderno, de mayor justicia tributaria y con el

cual puede ser gravada a las rentas provenientes de todas las actividades humanas, sean producto de capital de trabajo. Desde el punto de vista de la justicia fiscal, el impuesto a la renta es el más justo, equitativo y eficaz.

- Desde un punto de vista social, el impuesto a la renta satisface la conciencia social, que inspirándose en un ideal de evidente justicia, quiere que cada individuo aporte al estado una contribución pecuniaria que esté en relación con la posición económica que ocupa.

2.3.3 Cálculo de impuesto a retener conforme a ISR sobre salarios

Los pasos que se deben seguir para el cálculo del impuesto sobre salarios son los siguientes:

- Se debe restar el Límite Inferior (L.I.) al ingreso mensual. El resultado que te arroje es la Base para el Impuesto.
- A la Base para el Impuesto se le debe aplicar la Tasa correspondiente al renglón del Límite Inferior empleado en el punto número 1.
- Al resultado de ésta suma deberás adicionarle la 'Cuota Fija', la cual te proporcionará el ISR antes de subsidio.
- Al ISR antes de subsidio deberás aplicarle la tabla del subsidio establecido en el artículo 10 que a la letra cita:
- Los contribuyentes que perciban ingresos de los previstos en el primer párrafo o la Fracción I del Artículo 94 de la Ley del ISR, excepto los percibidos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones

u otros pagos por separación, gozarán del subsidio para el empleo que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo en los términos del Artículo 96 de la misma Ley. El subsidio para el empleo se calculará aplicando a los ingresos que sirvan de base para calcular el ISR que correspondan al mes de calendario de que se trate, la siguiente”:

Tabla 5 “Tarifa subsidio para el empleo”

L. Inferior	L. Superior	Subsidio
0.01	1,768.96	407.02
1,768.97	1,978.70	406.83
1,978.71	2,653.38	359.84
2,653.39	3,472.84	343.60
3,472.85	3,537.87	310.29
3,537.88	4,446.15	298.44
4,446.16	4,717.18	354.23
4,717.19	5,335.42	324.87
5,335.43	6,224.67	294.63
6,224.68	7,113.90	253.54
7,113.91	7,382.33	217.61
7,382.34	En adelante	0

Fuente: Servicio de Administración Tributaria (2016)

- En caso de salir negativo, el subsidio resultante se le tiene que adicionar al Ingreso.
- Al ingreso se le debe restar el impuesto y el resultante es el dinero que se le entregará al trabajador por concepto de nómina.

Los pagos por concepto de una terminación laboral se encuentran regulados en el Capítulo I del Título IV de la LISR, pues estos derivan de la prestación de un servicio personal subordinado.

A continuación se muestra el tratamiento que la LISR establece para los pagos indemnizatorios o de un finiquito.

Tabla 6 “Tratamiento para pagos indemnizatorios”

Indemnización		Prima de antigüedad	Gratificación por invalidez	Finiquito	Salarios caídos vencidos
Tres meses	20 días				
El total de estos pagos estará exento del ISR hasta por el equivalente a 90 veces el SMG por cada año de servicios (cada fracción de más de seis meses se considera un año para estos efectos) –art. 109, Fracc. X, LISR–				Dependerá de los conceptos de pago que lo integren. Por ejemplo: el aguinaldo estará exento hasta por el equivalente a 30 SMG, la prima vacacional hasta 15 SMG. Los salarios devengados y no pagados estarán totalmente gravados	Al tratarse de un salario no gozarán de ninguna exención

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/> (2016)

A continuación se ejemplificará el uso de la tabla anteriormente mencionada, con un caso práctico.

Ejemplo 2

Se debe calcular el Impuesto Sobre la Renta de una persona que recibirá un finiquito con los siguientes datos:

Imagen 1 “Datos ejemplo”

Fecha ingreso	01-mar-15
Fecha de baja	31-oct-15
Salario diario	210.00
Días de vacaciones pend	6
Días de aguinaldo	20
Prima Vacacional	25%
Salario mínimo	70.10

Fuente: Elaboración propia (2016)

Con dicha información se lleva a cabo el cálculo del finiquito

Imagen 2 “Datos ejemplo”

<i>Prima Vacacional</i>		<i>Aguinaldo</i>	
Sueldo diario	290.00	Días aguinal	20.00
Días vac	6	Días año	365
	1,740.00		0.0548
Prima Vac	25%	Días trab año	244
	435.00		13.37
		Sueldo diario	290.00
			3,877.26

Fuente: Elaboración propia (2016)

Imagen 3 “Datos ejemplo”

<i>Concepto</i>	<i>Importe</i>	<i>Exento</i>	<i>Gravado</i>
Vacaciones	1,740.00	-	1,740.00
Prima Vac	435.00	435.00	0
Aguinaldo	3,877.26	2,103.00	1,774.26
Sueldo	8,700.00	0	8,700.00
	14,752.26	2,538.00	12,214.26
NOTA: 30 SMG	2,103.00		

Fuente: Elaboración propia (2016)

A continuación se desglosa el cálculo del impuesto por el finiquito calculado.

Imagen 4 “Datos ejemplo”

Ingreso Gravado	12,214.26
(-) Límite Inferior	10,298.36
(=) Base	1,915.90
(x) Tasa	21.36%
(=) Resultado	409.24
(+) Cuota Fija	1,090.61
(=) ISR	1,499.85
(-) Subsidio al Empleo	-
(=) ISR o Subsidio	1,499.85
Neto a Pagar	10,714.41

Fuente: Elaboración propia (2016)

En este ejemplo se puede notar que no hay subsidio debido a que el ingreso gravado es un monto alto por lo tanto no alcanza a aplicar el subsidio.

En aquellos casos en que la empresa decide dar por terminada la relación laboral, debe cubrir además del finiquito, las indemnizaciones contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

A efectos de conocer el procedimiento de cada una de las prestaciones a cubrir, se presenta el siguiente caso:

La empresa “Esca, S.A.” realizó un recorte de personal y despidió a la señora Sandra Moreno Torres, quien demandó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la reinstalación en sus labores. Al no haber sido reinstalada, la empresa cubrió el finiquito y la indemnización bajo el procedimiento siguiente:

Tabla 7 “Datos generales”

Ubicación del centro de trabajo	Distrito Federal
Zona geográfica del centro laboral	“A”
Salario mínimo general del área “A”	\$64.76
Fecha de ingreso	7 de junio de 2009
Fecha de despido	20 de junio de 2013
Tiempo laborado	4 años, 14 días
Salario mensual	\$33,000.00
Salario cuota diaria	\$1,100.00
Días de aguinaldo	25
Días de vacaciones según contrato de trabajo por los primeros cuatro años pendientes de disfrutar	15

Días de vacaciones según contrato de trabajo a partir del quinto año	17
Prima vacacional	30%
Salarios devengados y no pagados (del 16 al 20 de junio)	\$5,500.00

Fuente: Elaboración propia (2016)

El finiquito comprenderá los ingresos proporcionales pendientes de pago, como son aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, a los que se les aplicarán las exenciones del ISR aplicables.

Tabla 8 “Parte proporcional de aguinaldo a la fecha de la baja”

	Concepto	Importe
	Cuota diaria	\$1,100.00
Por:	Días de aguinaldo	25
Igual:	Importe de aguinaldo anual	27,500.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de aguinaldo	75.34
Por:	Días laborados en 2013 (del 1o de enero al 20 de junio)	171
Igual:	Parte proporcional de aguinaldo a la fecha de la baja	\$12,883.14

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 9 “Aguinaldo gravado”

	Concepto	Importe
	Parte proporcional de aguinaldo a la fecha de la baja	\$12,883.14
Menos:	Aguinaldo exento	1,942.80
Igual:	Aguinaldo gravado	\$10,940.34

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 10 “Días de vacaciones pendientes de disfrutar”

	Concepto	Importe
	Días de vacaciones al año	17
Entre:	Días del ejercicio	365
Igual:	Proporción diaria	0.0466
Por:	Días laborados	14
Igual:	Días proporcionales en el ejercicio de la separación	0.6524
Más:	Días pendientes de disfrutar	15
Igual:	Días de vacaciones pendientes de disfrutar	15.6524

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 11 “Total a pagar por vacaciones no disfrutadas”

	Concepto	Importe
	Días de vacaciones pendientes de disfrutar	15.6524
Por:	Cuota diaria	\$1,100.00
Igual:	Total a pagar por vacaciones no disfrutadas	\$17,217.64

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 12 “Parte proporcional de prima vacacional a la fecha del despido”

	Concepto	Importe
	Total a pagar por vacaciones no disfrutadas	\$17,217.64
Por:	Porcentaje de prima vacacional pactada	30%
Igual:	Parte proporcional de prima vacacional a la fecha del despido	\$5,165.29

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 13 “Prima vacacional gravada”

	Concepto	Importe
	Parte proporcional de prima vacacional a la fecha del despido	\$5,165.29
Menos:	Prima vacacional exenta	971.40
Igual:	Prima vacacional gravada	\$4,193.89

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 14 “Monto total a pagar por prestaciones devengadas a la fecha del despido”

	Concepto	Importe
	Parte proporcional de aguinaldo	\$12,883.14
Más:	Parte proporcional de vacaciones	17,217.64
Más:	Parte proporcional de prima vacacional	5,165.29
Igual:	Monto total a pagar por prestaciones devengadas a la fecha del despido (finiquito)	\$35,266.07

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 15 “Ingresos gravados de junio de 2013”

	Concepto	Importe
	Monto total a pagar por prestaciones devengadas por el trabajador a la fecha del despido	\$35,266.07
Menos:	Aguinaldo exento	1,942.80
Menos:	Prima vacacional exenta	971.40
Igual:	Prestaciones gravables proporcionales	32,351.87
Más:	Salarios devengados no cobrados (del 16 al 20 de junio)	5,500.00
Más:	Salarios pagados en la primera quincena de junio de 2013	16,500.00
Igual:	Ingresos gravados de junio de 2013	\$54,351.87

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

A los ingresos por el finiquito se adicionarán los salarios de la primera quincena del mes y los devengados y no pagados a la fecha del despido y al total se aplicará la tarifa mensual del ISR y del subsidio al empleo para determinar el ISR a cargo por estos ingresos. Al impuesto determinado se le disminuirá el retenido en la primera quincena del mes.

Tabla 16 “ISR de aplicar la tarifa mensual del artículo 113 de la LISR”

	Concepto	Importe
	Base gravable	\$54,351.87
Menos:	Límite inferior	32,736.84
Igual:	Excedente del límite inferior	21,615.03
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	30.00%
Igual:	ISR marginal	6,484.51
Más:	Cuota fija	6,141.95
Igual:	ISR de aplicar la tarifa mensual del artículo 113 de la LISR	\$12,626.46

Fuente: <http://www.idconline.com.mx>

Tabla 17 “ISR retenido en la primera quincena”

	Concepto	Importe
	Base gravable	\$16,500.00
Menos:	Límite inferior	16,153.06
Igual:	Excedente del límite inferior	346.94
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	30.00%
Igual:	ISR marginal	104.08
Más:	Cuota fija	3,030.60
Igual:	ISR retenido en la primera quincena	\$3,134.68

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 18 “ISR a retener por finiquito”

	Concepto	Importe
	ISR conforme a la tarifa mensual del artículo 113 de la LISR	\$12,626.46
Menos:	Subsidio para el empleo	0.00
Menos:	ISR retenido en la primera quincena	3,134.68
Igual:	ISR a retener por finiquito	\$9,491.78

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 19 “Neto a pagar por finiquito”

	Concepto	Importe
	Monto total a pagar por prestaciones devengadas a la fecha del despido	\$35,266.07
Más:	Salarios devengados y no pagados	5,500.00
Menos:	ISR a retener	9,491.78
Igual:	Neto a pagar por finiquito	\$31,274.29

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

La baja del trabajador fue por un despido, por lo tanto procederá el pago de la prima de antigüedad proporcional al tiempo laborado.

Tabla 20 “Monto de prima de antigüedad a pagar por años completos de servicios”

	Concepto	Importe
	SMG	\$64.76
Por:	Dos	2
Igual:	Base para el pago de la prima de antigüedad	129.52
Por:	Años completos de servicio	4

Igual:	Resultado	518.08
Por:	Días a pagar por prima de antigüedad	12
Igual:	Monto de prima de antigüedad a pagar por años completos de servicios	\$6,216.96

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 21 “Parte proporcional de prima de antigüedad a pagar por el año de la separación”

	Concepto	Importe
	Días a pagar por prima de antigüedad	12
Entre:	Días del ejercicio	365
Igual:	Parte proporcional diaria por prima de antigüedad	0.0329
Por:	Días laborados	14
Igual:	Resultado	0.46
Por:	Base para el pago de la prima de antigüedad	\$129.52
Igual:	Parte proporcional de prima de antigüedad a pagar por el año de la separación	\$59.58

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 22 “Importe total de la prima de antigüedad”

	Concepto	Importe
	Monto de prima de antigüedad a pagar por años completos de servicios	\$6,216.96
Más:	Parte proporcional de prima de antigüedad a pagar por el año de la separación	\$59.58
Igual:	Importe total de la prima de antigüedad	\$6,276.54

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Para calcular la indemnización de los tres meses de salario, así como la relativa a los 20 días por año, deberá determinarse el salario diario integrado, considerando en este caso el aguinaldo y la prima vacacional.

Tabla 23 “Proporción diaria de aguinaldo”

	Concepto	Importe
	Importe del aguinaldo anual	\$27,500.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de aguinaldo	\$75.34

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 24 “Proporción diaria de prima vacacional”

	Concepto	Importe
	Días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador	17
Por:	Cuota diaria	\$1,100.00
Igual:	Importe de vacaciones	18,700.00
Por:	Porcentaje de prima vacacional pactada	30%
Igual:	Importe de prima vacacional	5,610.00
Entre:	Días del año	365
Igual:	Proporción diaria de prima vacacional	\$15.37

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 25 “Salario base de indemnizaciones”

	Concepto	Importe
	Cuota diaria ⁽¹⁾	\$1,100.00
Más:	Proporción diaria de aguinaldo	75.34
Más:	Proporción diaria de prima vacacional	15.37

Igual:	Salario base de indemnizaciones	\$1,190.71
--------	---------------------------------	------------

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Nota 1: No se debe considerar la previsión social para determinar el salario base para la indemnización en términos del artículo 84 de la LFT, toda vez que estas prestaciones no tienen el carácter de remunerativas.

La empresa paga la indemnización de los 20 días por año en cumplimiento del laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Tabla 26 “Indemnización por negativa de reinstalación (20 días por año de servicios)”

	Concepto	Importe
	Salario base de indemnizaciones	\$1,190.71
Por:	Días de salario por cada año de servicios	20
Igual:	Indemnización por cada año de servicios	23,814.20
Por:	Años completos de servicios prestados	4
Igual:	Indemnización por negativa de reinstalación (20 días por año de servicios)	\$95,256.80

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 27 “Indemnización constitucional (tres meses)”

	Concepto	Importe
	Salario base de indemnizaciones	\$1,190.71
Por:	Días señalados en el artículo 50, fracción III de la LFT	90
Igual:	Indemnización constitucional (tres meses)	\$107,163.90

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 28 “Total de pagos por retiro”

	Concepto	Importe
	Importe total de la prima de antigüedad	\$6,276.54
Más:	Indemnización por negativa de reinstalación (20 días por año de servicios)	95,256.80
Más:	Indemnización constitucional (tres meses)	107,163.90
Igual:	Total de pagos por retiro	\$208,697.24

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

A la prima de antigüedad y las indemnizaciones correspondientes, se les aplicará la exención del ISR (art. 109, fracc. X, LISR).

Tabla 29 “Ingresos exentos por retiro”

	Concepto	Importe
	SMG	\$64.76
Por:	Días de exención	90
Igual:	Resultado	5,828.40
Por:	Años completos de servicio	4
Igual:	Ingresos exentos por retiro	\$23,313.60

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 30 “Pagos por retiro gravados”

	Concepto	Importe
	Total de pagos por retiro	\$208,697.24
Menos:	Ingresos exentos por retiro	23,313.60
Igual:	Pagos por retiro gravados	\$185,383.64

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

La retención del ISR sobre los pagos por retiro se determinará aplicando la tasa que resulte de dividir el ISR del al último sueldo mensual ordinario entre éste último, como sigue (art. 113, antepenúltimo párrafo, LISR):

Tabla 31 “ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario”

	Concepto	Importe
	Último sueldo mensual ordinario	\$33,000.00
Menos:	Límite inferior	32,736.84
Igual:	Excedente del límite inferior	263.16
Por:	Por ciento para aplicarse sobre el excedente del límite inferior	30.00%
Igual:	ISR marginal	78.95
Más:	Cuota fija	6,141.95
Igual:	ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario	\$6,220.90

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 32 “Tasa de retención para la indemnización”

	Concepto	Importe
	ISR correspondiente al último sueldo mensual ordinario	\$6,220.90
Entre:	Último sueldo mensual ordinario	\$33,000.00
Igual:	Cociente	0.1885
Por:	Cien	100
Igual:	Tasa de retención para la indemnización	18.85%

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 33 “ISR a retener por la indemnización”

	Concepto	Importe
Igual:	Pagos por retiro gravados	\$185,383.64
Por:	Tasa de retención para la indemnización	18.85%
Igual:	ISR a retener por la indemnización	\$34,944.82

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

Tabla 34 “Total a pagar”

	Concepto	Importe
	Prestaciones devengadas a la fecha del despido	\$35,266.07
Más:	Salarios devengados y no pagados	5,500.00
Menos:	ISR a retener por finiquito	9,491.78
Igual:	Neto a pagar por finiquito	31,274.29
	Indemnización	208,697.24
Menos:	ISR a retener por la indemnización	34,944.82
Igual:	Neto a pagar por indemnización	173,752.42
	Total a pagar	\$205,026.71

Fuente: <http://www.idconline.com.mx/>

2.3.4 Beneficios fiscales para pensionados

En una de las resoluciones, exime parcialmente del pago del impuesto predial a los propietarios del suelo y las construcciones adheridas a él en viviendas de uso habitacional, independientemente de los derechos que sobre las construcciones tenga un tercero.

Este beneficio aplica a los jubilados, pensionados por cesantía en edad avanzada, por vejez, por incapacidad, por riesgos de trabajo, por invalidez; a las viudas y huérfanos pensionados, y a los adultos mayores sin ingresos fijos y escasos recursos.

Además, condona a las personas pensionadas y jubiladas el 30% del Impuesto Predial que se indica en las Propuestas de Declaración de Valor Catastral del ejercicio fiscal 2014.

En otra resolución, condona el 100% de las multas fiscales, recargos y gastos de ejecución, pagando únicamente el crédito principal de la contribución omitida.

Este beneficio aplica para el impuesto Predial, sobre Adquisición de Inmuebles, sobre Espectáculos Públicos, sobre Loterías, Rifas, Sorteos y Concursos, y sobre Nóminas.

Respecto del Impuesto sobre la Tenencia o Uso de Vehículos, la condonación será aplicable a todos los automóviles con adeudos de los ejercicios fiscales 2012 y posteriores, así como para aquellos de modelo anterior a 2002, con independencia del ejercicio fiscal de que se trate.

El plazo para regularizar los adeudos fiscales y obtener los beneficios previstos en esta resolución comprende del 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2015.

La Secretaría de Finanzas capitalina dio a conocer un programa mediante el cual se condona el pago del Impuesto Predial para aquellos inmuebles que se hayan constituido bajo la modalidad del Régimen de Propiedad en Condómino hasta antes del 31 de diciembre de 2009 y que no se encuentren registrados en el Padrón Catastral respectivo.

Para acceder a este beneficio, los interesados deberán presentar a partir del 1 de enero y hasta el 30 de junio de 2015 la solicitud por escrito junto con la

Declaración de Valor Catastral y Pago del Impuesto Predial, con los bimestres de los que solicite la condonación, entre otros requisitos.

2.3.4.1 Exención ISR Pensionados

La Comisión de Seguridad Social de la Cámara de Diputados decidió aprobar la exención del pago de Impuesto Sobre la Renta (ISR) a los pensionados. Pero no será a todos, sino que sólo a aquellos que ganen hasta 15 salarios mínimos, lo que se traduce cerca de un total de 30,000 pesos.

Asimismo, la propuesta inicial de exentar del ISR a todos los pensionados fue desechada rápidamente y por ello sólo se dio luz verde para los que estén por debajo de 15 salarios mínimos.

Según indican desde el Partido Acción Nacional (PAN) el costo de la recaudación anual por la exención del pago del ISR hasta por 15 salarios mínimos es de 45,000 millones de pesos. Claramente, no beneficiará a los jubilados que cobran más dinero, esos deberán pagar el impuesto correspondiente, el beneficio es para aquellos que con mucho esfuerzo les sobra algo de dinero tras el gasto médico que poseen.

Según se puede leer en el artículo 93 de la LISR la exención para jubilados es:

“Las jubilaciones, pensiones, haberes de retiro, así como las pensiones vitalicias u otras formas de retiro, provenientes de la subcuenta del seguro de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la Ley del Seguro Social y las provenientes de la cuenta individual del sistema de ahorro para el retiro prevista en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en los casos de invalidez, incapacidad, cesantía,

vejez, retiro y muerte, cuyo monto no exceda de quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, el beneficio previsto en la Ley de Pensión Universal. Por el excedente se pagará el impuesto en los términos de este Título.”

Para el cálculo de la exención para jubilados se requiere tener a la mano los datos siguientes:

- Salario mínimo: \$70.10
- Días Exención: 15 días de salario mínimo
- Cálculo: 15 días x \$70.10 x 30 días del mes = \$31,545

Aquellos que tengan una pensión superior, pagarán por el excedente.

Tras la modificación y publicación del nuevo reglamento de ISR, se puede observar que se ha modificado el punto referido al cálculo de la exención de ISR cuando una persona recibe dos o más pensiones y debe dar aviso a los que le entregan dicha pensión.

En la regla 3.11.10 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2015, indica el procedimiento para efectuar la retención del ISR por pagos de pensiones y haberes de retiro percibidos de dos o más personas, indica que cuando los contribuyentes reciban de dos o más personas los ingresos por pensiones, deberán determinar el monto total de la exención considerando todas las pensiones y los haberes pagados al contribuyente de que se trate, independientemente de quien pague dichos ingresos.

Es así que el contribuyente debe comunicar por escrito a cada una de las personas que le efectúan los pagos para que éstas puedan considerar el monto de la exención correspondiente a los ingresos percibidos. Este aviso deberá hacerse antes del primer pago del año de calendario, informando también el monto

mensual que recibe de cada una de las personas que le efectúan pagos por jubilaciones, pensiones o haberes de retiro.

En el caso de que el total de ingresos mensuales no exceda de 15 salarios mínimos generales elevados al mes, las personas que realicen dichos pagos no tendrán que efectuar retención mensual del ISR.

En caso contrario, es decir, que los ingresos mensuales excedan de los 15 salarios mínimos, se tendrá que hacer la retención mensual del ISR sobre el excedente, según el siguiente procedimiento:

- Se deben integrar todos los ingresos mensuales del pensionado o jubilado.
- Al resultado se le disminuirá el monto de la exención mensual.
- La cantidad obtenida será la base para calcular el ISR.
- Se determinará el factor que resulte de dividir los ingresos mensuales por los conceptos a que se refiere el artículo 93, fracción IV de la ley del ISR pagados al contribuyente, entre el total de dichos ingresos mensuales percibidos en el mismo periodo por todas las personas que le realizan dichos pagos y que el contribuyente le hubiera informado en los términos del segundo párrafo de la regla mencionada anteriormente.
- El factor que se determine conforme a la fracción anterior se multiplicará por el ISR que se haya determinado conforme al punto 3 anterior y el resultado que se obtenga será el monto de la retención mensual que deberá realizar la persona obligada a realizar el pago, la cual deberá enterarse en los términos y condiciones establecidas en el Capítulo I del Título IV de la ley del ISR.

Se debe tomar en cuenta para los cálculos sobre las retenciones, el periodo de días que comprenda el pago que se realice al contribuyente.

Los contribuyentes que perciban ingresos por jubilaciones, pensiones, heberes de retiro, entre otros de dos o más personas de forma simultánea, deberán presentar adicionalmente la declaración anual en los términos del artículo 152 de la Ley del ISR.

2.3.5 Beneficios fiscales para sueldos y salarios

Bajo un principio de equidad tributaria, la nueva ley de ISR, en su exposición de motivos, señala que busca igualar los momentos de acumulación de los ingresos con las deducciones que realice la contraparte e incluso, limitar las deducciones de aquellas partidas o conceptos que no sean un ingreso gravado o bien, que lo sean parcialmente.

Este concepto de equidad tributaria técnicamente suena justo, sin embargo, pueden existir diferencias en su aplicación como por ejemplo, la deducción parcial de los consumos en restaurantes que ahora es deducible solo el 8.5% del gasto, mientras tanto, el restaurante acumula el 100% o las deducciones personales que tienen un tope, mientras que la contraparte que recibe los ingresos estará acumulando sin limitante alguna dichos ingresos.

Bajo este contexto, y con independencia de lo justo o no que pudieran ser o parecer las premisas, la nueva ley del ISR, establece ciertos parámetros de deducibilidad para los gastos que de forma práctica diremos se refieren a la nómina.

2.3.5.1 Cuotas obreras pagadas por el patrón

Una de las limitantes que se encuentran en esta nueva LISR es la relacionada con la no deducibilidad de las cuotas obreras pagadas al IMSS por el patrón, siguiendo

con el ya mencionado concepto de equidad tributaria, toda vez que estas no son un ingreso para el trabajador.

Sobre este particular, es importante mencionar que hay empresas que derivado de la negociación sindical o colectiva se estableció que las cuotas obreras al IMSS serían pagadas por el patrón y existen precedentes en los tribunales que señalan que la limitante a la deducción resulta inconstitucional.

2.3.5.2 Aportaciones a Fondos de pensiones, Jubilaciones y primas de antigüedad

Buscando una ventaja competitiva para la atracción de talento o bien, cumpliendo con una política de responsabilidad social, muchas empresas han establecido como prestación, la constitución de fondos para el pago de pensiones y jubilaciones de sus empleados, estos complementarios a los que establece la Ley del Seguro Social, incluso para el pago de las primas de antigüedad de aquellos empleados que logren una permanencia tal en la empresa, sin embargo, las aportaciones que se realizan a estos fondos, la nueva Ley del ISR ahora establece que será deducibles solo 47% de dichas aportaciones.

En este concepto, también resulta cuestionable el importe deducible que permite la Ley, ya que retomando el concepto de equidad tributaria no existe ninguna relación entre la cantidad que se puede deducir, respecto de la cantidad teórica que podría estar acumulando la persona que se beneficie de los planes de pensiones y jubilaciones, aun cuando las aportaciones se realizan considerando un cálculo actuarial normalmente.

Es de señalar que muchas empresas tienen establecidos planes variables o flexibles de remuneración, donde de común acuerdo, tanto el empleado y la empresa establecen la composición del paquete de prestaciones, el cual incluye

un componente referido a pensión y jubilación en algunos casos y el tratamiento fiscal debe ser analizado de forma particular.

Muchos de estos paquetes corresponden a una aportación que la empresa realiza directamente y no constituye un ingreso para el trabajador, sino hasta el momento en que se cumplen los supuestos establecidos en el plan, siendo este el caso donde las aportaciones referidas y efectuadas por la empresa serán deducibles solo 47% del total aportado.

Por otro lado, muchos planes se establecen considerando que las aportaciones al plan son efectuadas tanto por la empresa como por el trabajador, caso en el cual, sólo la parte que es aportada por la empresa tendrá limitación para la deducción, ya que la parte que aporta el trabajador fue considerada como sueldo y está ya ha pagado el impuesto correspondiente.

Es importante mencionar que el tratamiento fiscal puede variar dependiendo de las condiciones del plan.

2.3.5.3 Ingresos exentos para los trabajadores.

En el Art. 28 Fracción XXX sin duda se contempla el mayor impacto que tiene la reforma fiscal referida a las empresas que tienen trabajadores, donde se señala, interpretando a contrario sensu, que solo es deducible 47% de los pagos que a su vez sean ingresos exentos de los trabajadores.

En este sentido, por señalar de forma enunciativa más no limitativa algunos de los conceptos que serán deducibles parcialmente se tienen los siguientes:

Tabla 35 “Prestaciones adicionales que reciben los trabajadores con salario mínimo”

Prestaciones adicionales que reciben los trabajadores de salario mínimo	Tiempo extraordinario	Días de descanso
Indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad	Indemnizaciones, pensiones y haberes de retiro	Fondos y cajas de ahorro
Liquidaciones e indemnizaciones	Gratificación anual (Aguinaldo)	Prima de vacaciones
Previsión Social	PTU	

Fuente: Elaboración propia (2016)

De los conceptos señalados anteriormente, algunos de ellos son establecidos como obligatorios por la LFT, como sería el caso del tiempo extraordinario, la gratificación anual y la PTU, por mencionar algunos y no existiría un mecanismo para eliminar o modificar su forma de pago.

No obstante lo anterior, existen algunas prestaciones que son totalmente discrecionales para su otorgamiento por parte de la empresa, en la medida que se cumplan los requisitos de generalidad para que sean deducibles, ahora parcialmente, como serían, entre otras, las prestaciones de previsión social y el fondo de ahorro.

Es de esta forma como surge la duda sobre la posibilidad de convertir en salario las prestaciones que pudieran ser parcialmente deducibles y que no son obligatorias en su otorgamiento conforme a la LFT, aunque se debe tomar en cuenta que tendrían que “piramidarse” para buscar una cantidad tal que adicionada el salario y una vez que esta sea disminuida del ISR y el propio seguro social a cargo del trabajador, dé como resultado la cantidad de la prestación que se está convirtiendo.

Es importante mencionar que para contar ya con una visión integral, toda vez que los efectos pueden variar dependiendo de los niveles de ingreso, es necesario hacer un cálculo pormenorizado de los efectos que pudieran generarse por todos y cada uno de los niveles de salario que se tienen en la empresa por cada trabajador y encontrar el punto de equilibrio correspondiente.

2.4 Impuesto sobre nóminas

Este impuesto es de carácter local el cual toma en cuenta para gravar los pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado y se maneja tasas diferentes por estado.

A pesar de ser local tiene la misma importancia que un impuesto federal ya que su omisión puede hacer acreedor al patrón o obligado al pago.

2.4.1 Sujetos

De acuerdo con lo señalado en el artículo 178 del Código Financiero del Distrito Federal, se encuentran obligados al pago del impuesto sobre nómina, las personas físicas y las personas morales que en el Distrito Federal, realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado.

Para tal efecto, el término remuneración puede entenderse como recompensar, premiar, retribuir, pagar un servicio y en este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 82 señala que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; por lo tanto, una remuneración es igual a una retribución y por consiguiente igual a un salario.

Habiendo mencionado el concepto “remuneración”, es necesario comentar el concepto “trabajo personal subordinado”; por lo tanto, tomaremos el concepto de trabajo de acuerdo con lo señalado el artículo 8 de la LFT, en donde menciona que trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente el grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Finalmente comentamos que el concepto subordinación proviene del latín *subordinationis*, acción de subordinar.

Subordinación es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etc. y tiene como sinónimos: obediencia jerárquica, dependencia y sumisión. También señala que da la calidad de subordinado o subalterno y que es una persona que se encuentra bajo las órdenes de otra.

Es importante la definición anterior ya que para efectos de este impuesto, se incluyen conceptos que no deben tomarse en cuenta con la prestación de trabajo personal subordinado; por ejemplo, algunas comisiones, honorarios los pagos realizados a administradores, comisarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones y que sin embargo, de acuerdo con el CFDF y criterio de la autoridad, deben incluirse en la base de cálculo del impuesto sobre nómina, por concepto de remuneración al trabajo personal subordinado, situación que ha generado controversia entre los contribuyentes.

2.4.2 Conceptos que gravan el impuesto

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 178 del CFDF, se consideran erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, las siguientes:

- Sueldos y salarios.
- Tiempo extraordinario de trabajo.
- Premios, primas, bonos, estímulos e incentivos.
- Compensaciones.
- Gratificación y aguinaldos.
- Participación patronal al fondo de ahorro.
- Primas de antigüedad.
- Comisiones
- Pagos realizados a administradores, comisionarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones.

A continuación se definen brevemente cada uno de ellos:

- Salario: De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Tiempo extraordinario de trabajo: Prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias que, de acuerdo con el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, no debe exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana y se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
- Premios, primas, estímulos e incentivos: En cuanto a los premios, bonos, estímulos e incentivos, tenemos que son recompensas o reconocimientos otorgados a los empleados por algo que hicieron o que los impulsan a hacer algo que beneficie sus intereses y los de la empresa. En lo que se

refiere a las primas, son prestaciones en dinero que el patrón debe entregar al trabajador conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

- **Compensaciones:** Pagos adicionales que se otorgan a un empleado o trabajador por realizar labores en exceso de lo mínimo fijado o por tener iniciativa creadora que beneficia a la empresa o patrón.
- **Gratificaciones y aguinaldos:** El concepto gratificación en derecho del trabajo tiene una connotación distinta a la gramatical, pues se le considera como prestación ocasional complementaria del salario, que puede tener o no un carácter permanente, o construir un pago adicional, compensatorio o altruista, a favor de una persona que presta a otra un servicio voluntario.

Desde el punto de nuestra actual legislación del trabajo se considera gratificación la compensación económica adicional con la que se remunera a la persona que presta un servicio, cuyo monto en dinero es variable.

Por otra parte, el aguinaldo es la cantidad que por disposición legal, de conformidad con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo será entregada cada fin de año a los trabajadores por quien haya contratado sus servicios y debe ser, como mínimo, el importe equivalente a quince días de salario.

- **Participación patronal al fondo de ahorros:** Parte que aporta el patrón al fondo que se integra con una separación del dinero de los trabajadores y otra de los ingresos de la empresa, cuyo objetivo es poder otorgar ciertas prestaciones a los trabajadores, tales como préstamos a corto plazo, incremento en primas vacacionales, etc.

- Prima de Antigüedad: Nombre que se da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual.
- Comisiones: Ganancias de un empleado relacionadas con servicios prestados en conexión con ventas, compras, cobranzas y otro tipo de transacción mercantil, usualmente basado en porcentajes.
- Pagos realizados a administradores, comisionarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia de sociedades y asociaciones: Retribuciones que se hacen a aquellas personas que fueron elegidas para dirigir y vigilar la operación de los asuntos de una sociedad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que en el Código Financiero del Distrito Federal se debe aclarar si todas las comisiones y todos los pagos realizados a administradores, comisionarios o miembros de los consejos directivos de vigilancia o administración de sociedades y asociaciones deben formar parte de la base de cálculo, porque en nuestra opinión, solo deben considerarse aquellos pagos realizados a personas que presten un servicio personal subordinado.

2.4.3 Conceptos que no gravan el impuesto

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 179 del mismo ordenamiento jurídico, no se causará el impuesto por las erogaciones que se realicen por concepto de:

- Instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Aportaciones al SAR.
- Gastos funerarios.

- Aportaciones al Infonavit y al FOVISSTE destinadas al crédito para la vivienda de sus trabajadores.
- Cuotas al IMSS y al ISSSTE.
- Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgan a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, del sistema obligatorio y las que fueran aportadas para constituir fondos de algún plan de pensiones, establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva que voluntariamente establezca el patrón. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.
- Gastos de representación y viáticos.
- Alimentación, habitación y despensas onerosas.
- Intereses subsidiados en créditos al personal.
- Primas por seguros obligatorios por disposición de ley, en cuya vigencia de la póliza no se otorguen préstamos a los trabajadores por parte de la aseguradora,
- Prestaciones de previsión social regulares y permanentes que se concedan de manera general, de acuerdo con las leyes o contratos de trabajo.
- La participación en las utilidades de la empresa,
- Personas contratadas con discapacidad.

De acuerdo con lo anterior, hay conceptos que deben definirse o aclararse para que no sean incluidos en la base; por ejemplo, no es claro si los vales para despensa se encuentran contemplados en el concepto de “despensas onerosas” o cobrarse al empleado alguna cantidad y también definirse en el CFDF acerca del importe a cobrar; si fuera la segunda, deberá otorgarse a los trabajadores de acuerdo con lo que señalan las leyes o contratos de trabajo; debe existir un plan de previsión social, entre otros, estas indefiniciones provocan inseguridad jurídica en los contribuyentes. Desde 2006, la autoridad mencionó que el concepto

despensa considera dar despensa real, no vales y que por lo tanto, si la empresa otorga vales para despensa, debiera incluirse en la base del cálculo.

Es importante mencionar que existen otros puntos relevantes que deben considerarse para la determinación del impuesto sobre nóminas en el Distrito Federal.

2.4.4 Causación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 181 del mismo ordenamiento jurídico, el impuesto sobre nómina se causará en el momento en que realicen las erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración, en forma oficial aprobada (Formato Universal de la Tesorería o Declaración del Impuesto sobre Nómina), que deberá presentarse a más tardar el día diecisiete del mes siguiente en una institución bancaria, en las administraciones tributarias o en la tiendas de autoservicio autorizada.

2.4.5 Excepciones para la causación

- Honorarios asimilables a salarios

En el caso de honorarios asimilables a sueldos y salarios, se causará el impuesto siempre y cuando exista subordinación en el trabajo, en caso que no se de la subordinación, no habrá causación de este impuesto.

Ahora bien, los honorarios asimilables a salarios, constituyen un régimen de tributación que permite dicha asimilación exclusivamente para que sea el propio contratante quien realice las declaraciones de impuestos del contratado, sin que por ello se establezca entre ambas partes una relación de subordinación, toda vez que el vínculo jurídico existente deriva de un contrato de prestación de servicios y

por lo cual el servicio debe prestarse en forma independiente, es decir, bajo la propia dirección y dependencia del contratado.

- Trabajadores eventuales

Los sueldos y salarios pagados a los trabajadores eventuales si son objeto del Impuesto sobre Nóminas, toda vez que existe una relación laboral, y se realizan erogaciones por remuneraciones al trabajo personal subordinado.

- Gratificaciones a estudiantes

Las gratificaciones a estudiantes que realizan su servicio social o prácticas profesionales no gravan en este impuesto, ya que no existe una relación laboral, puesto que el servicio que presta es parte de su práctica profesional y de la cual recibe una ayuda para sus gastos personales.

- Comisiones mercantiles

Respecto a los pagos por conceptos de comisiones mercantiles, no están obligados a pagar este impuesto debido a que no corresponde a una erogación por remuneración al trabajo personal subordinado. En caso de que la comisión sirva para asignar o incrementar los sueldos o salarios fijados se entienden que surge la relación laboral y la subordinación; por lo tanto, se estará obligado al pago de este impuesto.

- Viáticos

Los viáticos tienen por objeto cubrir las erogaciones que el trabajador efectuó con motivo de una comisión oficial y por ningún motivo tiene por objeto retribuir sus

servicios; por tanto se estima que los gastos por dicho concepto no causan el Impuesto sobre Nóminas.

2.4.6 Formas de pago del 3% sobre nómina

A partir del 1º de enero de 2014 entró en vigor el nuevo esquema de pago del 3% sobre nómina que consiste en que todas las empresas que causen el impuesto deberán pagar exclusivamente en:

- Bancos Autorizados.
- Portales Bancarios.
- Tiendas de Autoservicio.
- Centros de Servicio de Tesorería.

Los pagos del impuesto sobre nómina que se efectúen en bancos y tiendas de autoservicio referidos, invariablemente llevarán línea de captura, lo que asegura la recepción del pago en forma inmediata y permitirá que esos pagos puedan consultarse y verificarse, por Internet, a las 48 horas siguientes de su recepción incluso cuando se hayan realizado mediante portales bancarios de Banamex, Bancomer, HSBC, Inbursa e IXE Banco.

2.5 Conclusión Capítulo II

El Impuesto sobre la Renta es clasificado dentro de los impuestos directos, debido a que grava al sujeto de tal forma que la carga tributaria recae directamente sobre éste.

El Impuesto sobre la Renta grava “los ingresos percibidos por las personas físicas y morales residente en México, y las residentes en el extranjero cuando la fuente de riqueza de los ingresos mencionados se encuentra en territorio nacional.

Terminado el análisis de las contribuciones, tanto fiscales como laborales, se da paso al siguiente capítulo en el cual se abordará el tema de las pensiones, diferenciando la Ley del Seguro de 1973 y de 1995, tema del presente informe.

CAPITULO III. ESQUEMAS DE PENSIONES: LEY DE 1973 Y 1997

3.1 La Seguridad Social en México

En el aspecto de seguridad social, tanto en su Independencia, así como en materia de reformas fue totalmente inexistente, ya que el Estado mexicano nunca se interesó en resguardar los intereses de la población en general o de los trabajadores y de sus familias, entre otros aspectos se localiza, que México fue mayormente rural y agrícola y que los trabajadores eran sometidos a jornadas de sol a sol, que se iniciaban a la 6 am y se concluían a las 6 pm., laborando siempre en el mayor de los casos más allá de esas jornadas.

Con la Revolución Mexicana (1910-1917), surgió cierta atención médica que estaba a cargo de la Cruz Blanca y la Cruz Roja, siendo mínima pues sus instalaciones hospitalarias, así como los servicios y asistencia médica que proporcionaban eran precarios y deficientes.

Los primeros ordenamientos legislativos que se expidieron en el ámbito local son:

- 1- Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México de José Vicente Villada del 30 de abril de 1904, donde se establece la responsabilidad civil de los patrones en los accidentes de trabajo.
- 2- Ley de Accidentes de Trabajo de Nuevo León, de Bernardo Reyes Ogazón del 9 de noviembre de 1906, se reglamenta en la materia y se atribuyen responsabilidades.
- 3- Ley de Accidentes de Trabajo del estado de Chihuahua de Salvador R. Mercado del 29 de julio de 1913, se imputa la responsabilidad civil de los patrones, cuando el accidente se hubiere producido en ocasión del

trabajo; la compensación del daño que debería cubrir la empresa, bajo el argumento de que los sujetos pasivos no son responsables de la ocurrencia del riesgo.

- 4- Ley del Trabajo en el Estado de Veracruz de Cándido Aguilar Vargas de 19 de octubre de 1914, se concede asistencia médica a los obreros enfermos y se dan medios de subsistencia y curación cuando el obrero haya sufrido algún accidente.
- 5- Ley Sobre Accidentes del Trabajo de la Convención Revolucionaria Zapatista redactada el 27 de octubre de 1915, en el Palacio Municipal de Cuernavaca Morelos, a pesar de que no tuvo aplicación ni vigencia debido a que el movimiento Zapatista se disolvió por la muerte de su líder, es de importancia mencionar como antecedente claro de las inquietudes del sector agrario en materia de seguridad social.
- 6- Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de Salvador Alvarado Rubio del 11 de diciembre de 1915, se crea una Sociedad Mutualista, en apoyo a los deudos de trabajadores en caso de muerte y vejez.
- 7- Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Hidalgo de Nicolás Flores Rubio del 25 de diciembre de 1915, se legisla en la materia.
- 8- Ley del Trabajo en el Estado de Coahuila de Gustavo Espinoza Mireles de 27 de octubre de 1916, donde se indica que el trabajo se deberá realizar en las condiciones más perfectas posibles de higiene y seguridad; que el patrón adopte las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo y; que se establezca la responsabilidad civil del patrón, por los accidentes con motivos y en ejercicio de la actividad profesional, comprendiendo el pago de la asistencia médica y farmacéutica, así

como el salario íntegro del obrero por seis meses; se habla ya de incapacidad completa, temporal o perpetua.

En la época revolucionaria cuando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se publicó; Venustiano Carranza, como Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la nación, firmó la Carta Magna que nos rige hasta la actualidad.

En la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, mientras Venustiano Carranza era el encargado del Poder Ejecutivo, contenía en su artículo 123 que *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”*, responsabilidades de los patrones en accidentes laborales, entre otros como los artículos 3 y 73 del mismo ordenamiento jurídico, se hace referencia a la educación gratuita y a la aplicación de medidas sanitarias y preventivas:

- 1- *“Artículo 3º.- “En los establecimientos oficiales se impartirá gratuitamente la enseñanza primaria.”*
- 2- *“Artículo 73.- El congreso de la unión tendrá las siguientes facultades: fracción XVI.- Para dictar leyes sobre...salubridad general de la República...2º.- En caso de epidemia...enfermedades exóticas...dictará las medidas preventivas indispensables...3º.-Las medidas que...haya puesto en vigor contra el alcoholismo y la venta de sustancias que envenenan al individuo y degeneran la raza serán revisadas...”*
- 3- *“Artículo 123...fracción XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores...fracción XXIX.- Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo y de accidentes...fracción XXX.- También*

son de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas...”

Con la creación del Departamento de Salubridad en 1917 y de la Secretaría de la Asistencia Pública en 1938, las cuales se fusionaron en 1943, dieron origen a la Secretaría de Salubridad y Asistencia, la que conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública la que se creó en 1921, ambas dieron avances importantes en materia de acciones sanitarias y de educación primaria, respectivamente.

Los primeros que contaron con pensiones fueron los empleados públicos que fueron manejadas hasta 1922 por la Secretaría de Hacienda. En 1925 se expidió la Ley de Pensiones Civiles y se creó la Dirección General de Pensiones Civiles de Retiro. Fue reemplazada en 1946 por la Ley de Retiros, que comprendía los siguientes beneficios:

- Protección de la salud.
- Préstamos y pensiones por vejez.
- Inhabilitación y muerte.

La cobertura se extendió a los trabajadores del sector público paraestatal, ferrocarrileros, petroleros y electricistas.

En 1929 se reformó el artículo 123 de la Constitución en el sentido de crear una Ley del Seguro Social, sin embargo, fue hasta el 19 de enero de 1943 que, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho, nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, un organismo integrado por representantes de los empleados, de los patrones y del gobierno, otorgándose en ella seguros para los trabajadores por:

- Accidentes de trabajo.

- Enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad.
- Invalidez, vejez y muerte, además de cesantía en edad avanzada.

Dado que 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.

Pese a la renuencia de ciertos sectores que creían afectados sus intereses como trabajadores, en 1949 se instituyó la figura de beneficiarios por conexión familiar, que permitió dar atención médica a las familias de los trabajadores y en 1950 se inauguró el edificio central del IMSS.

Al empezar a ser aceptado, el Instituto se enfrentó a grandes retos, como la poca capacidad de atención médica que existía y que provocó la utilización de servicios particulares para cumplir con la demanda.

En 1952 inició la construcción del primer centro hospitalario, uno de los más importantes actualmente: el Hospital “La Raza”.

Fue durante este año que la Conferencia Interamericana de Seguridad Social acordó que la Ciudad de México sería la sede de su comité permanente.

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.

Once años después del Hospital “La Raza” se inaugura el Centro Médico Nacional, conocido actualmente como Centro Médico “Siglo XXI”; también durante este periodo inicia la diversificación del Instituto con la construcción de una red de

teatros, centros deportivos y de recreación como el que se encuentra en Oaxtepec, Morelos.

Para 1973 el Instituto Mexicano del Seguro Social agrega las guarderías a su abanico de prestaciones.

A finales de la década de los 70 inicia el programa IMSS-Coplamar con el objetivo de ofrecer atención médica a los grupos más desprotegidos; actualmente se conoce como Programa Oportunidades y atiende a once millones de personas.

En 1974 se modificó el artículo 123 fracción XXIX de la Constitución para incluir como sujetos de la seguridad social a “trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

En su redacción original, el artículo 123 de la Constitución no consideraba a los trabajadores al servicio del Estado por lo que, en 1959, en el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, se añade un apartado B, por medio del cual se garantizan sus derechos laborales por accidentes y enfermedades profesionales, jubilación, invalidez y muerte, incluyendo también el rubro de vivienda, entre otros. En este mismo año se promulgó la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado mediante la cual se creó el ISSSTE. En esta Ley se cubrirían accidentes y enfermedades profesionales y no profesionales, maternidad, jubilación, invalidez, vejez y muerte. Se adicionó el derecho de los familiares a recibir asistencia médica y medicinas, la apertura de centros vacacionales y tiendas económicas y el acceso a viviendas en renta o venta. En 1972 se creó el Fondo de Vivienda (FOVISSSTE) y su Comisión Ejecutiva.

En 1983 se aprobó una nueva Ley del ISSSTE, en la que se ampliaron las prestaciones y se mejoró la organización administrativa. Entre las nuevas prestaciones encontramos las relativas a la promoción de actividades culturales y deportivas, servicios funerarios, seguro de cesantía en edad avanzada y servicios

a jubilados y pensionados. Se aumentó la cobertura de beneficiarios, dando servicios a los hijos de asegurados hasta los 25 años y a las madres solteras menores de 18 años. Se fijó un sueldo regulador para calcular la cuantía de las pensiones, que constituía el promedio del sueldo básico de los últimos tres años de servicio del trabajador. Posteriormente, se reformó el artículo 24 de esta Ley, para ampliar la cobertura de los servicios médicos a los esposos y concubenarios. Los trabajadores podrían continuar inscritos de manera voluntaria en el régimen obligatorio en caso de retiro antes de tiempo y además los estados y municipios podían incorporar a sus trabajadores a dicho régimen.

Más adelante, se integraron los sistemas de tiendas y agencias turísticas y servicios, como los que proporcionan las estancias de bienestar y desarrollo infantil que ya venían siendo operadas por diferentes dependencias, organismos e instituciones de la Administración Pública Federal.

El ISSSTE con la Ley de 1984 crea el fondo de pensiones, el fondo médico, el fondo de riesgos de trabajo, el fondo de préstamos personales, el fondo de servicios sociales y culturales, el fondo de la vivienda, el fondo de ahorro para el retiro y el fondo de administración.

Los trabajadores formales y sus familias eran los principales beneficiarios de las instituciones de seguridad social, de esta forma, la seguridad social en México careció desde sus inicios de la condición de universalidad en virtud de la cual se protege a todos los ciudadanos y se circunscribió a un enfoque ocupacional que apartó a México de los esquemas prevaecientes en los países de Europa Occidental.

Por la naturaleza contributiva de la afiliación al Seguro Social, sus beneficiarios se concentraron en los sectores urbanos e industriales. Por lo tanto, a pesar de las reformas que ampliaron la cobertura de los sectores beneficiados, como las zonas

rurales de diversos Estados de la república, por medio del programa IMSS-COPLAMAR, IMSS-SOLIDARIDAD, actualmente IMSS-OPORTUNIDADES, una parte importante de la población ha estado históricamente desprotegida como los trabajadores urbanos o auto-empleados que carecen de un ingreso formal entre otros. La problemática del empleo se vio agudizada a partir de las crisis económicas que limitó nuevas afiliaciones.

Así mismo, complementándose las instituciones de seguridad social en nuestro país, la idea original de la SSA fue la de atender a los menesterosos y necesitados y el Seguro Social al resto de la población. Pronto se vio rebasada esta expectativa por el creciente número de personas que no tenían derecho a cobertura, de tal forma que la SSA se convirtió en una instancia de atención a la población en general, incluyendo a aquellas que no tenía acceso al Seguro Social. Sin embargo, hasta la actualidad la SSA se enfoca únicamente a una rama de la seguridad social, proporcionando únicamente servicios de salud, dejando fuera de los demás servicios de seguridad social a una parte importante de la población.

Las prestaciones para el desempleo han estado ausentes del diseño de la seguridad social en México. El concepto más cercano fue el de cesantía involuntaria en edad avanzada y, posteriormente, la indemnización por despido establecida en la Ley Federal del Trabajo, sin que tuviera eco el seguro del desempleo.

Adicionalmente a estas dos instituciones, se fueron creando otros organismos que cubrieron segmentos específicos de trabajadores como es el caso del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFAM), así como los esquemas de pensiones de Petróleos Mexicanos (Pemex), Luz y Fuerza del Centro (LFC), la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y algunas universidades (BUAP entre otras). Por su parte, los gobiernos estatales y municipales que no han creado instituciones de seguridad social, como en el Estado de Puebla con el ISSSTEP,

establecen convenios con el ISSSTE para la administración de las pensiones y jubilaciones.

Originalmente, los sistemas de pensiones en México se regían bajo el sistema de concentración y repartición de los recursos, donde las cotizaciones de los trabajadores en activo financiaban las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. La reforma a la Ley del IMSS en 1995 sentó un precedente al abandonar aquel sistema en los Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez para introducir un sistema de capitalización individual, donde para el manejo de las cuentas individuales se crearon las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores), mientras que el IMSS se encargó de recabar los recursos y transferirlos posteriormente a las Administradoras.

Las aportaciones a este fondo siguen siendo de naturaleza tripartita (trabajador, patrón y Estado), estableciéndose una pensión mínima garantizada por parte del Estado para aquellos trabajadores que no lograron reunir los recursos suficientes. Sin embargo, dado que las pensiones son un esquema limitado para los trabajadores formales y dependen del ahorro individual, se debilita el principio de solidaridad en el que la sociedad vela por el bienestar de los menos favorecidos.

La instauración de sistemas de pensiones en México se debió fundamentalmente a las luchas que llevaron a cabo sectores de trabajadores organizados, pero en el marco del poder del Estado para su fortalecimiento frente a la burguesía y los propios trabajadores, con el debilitamiento o contención de los más radicales. Esto no significa que el Estado estuviera contra los intereses de la burguesía, al contrario, más bien para salvaguardarlos de la anarquía de la producción capitalista. A la burguesía le resultaron favorables esos logros sociales porque afianzaron el mercado interno, del cual se sirvió el capital¹ en la estrategia de industrialización de la posguerra, además de que se generaron condiciones políticas manejables. Bajo esta interpretación, Estado, capitalistas y trabajadores organizados se beneficiaron. Sin embargo, esos equilibrios se debilitaron a medida

que el modelo de acumulación se agotó, y se intensificó por la reorientación del Estado para favorecer abiertamente a los capitalistas y debilitar a los trabajadores, combinado con problemas de diseño y administración de los sistemas de pensiones.

la implementación del sistema de capitalización individual y los sistemas de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Existen también otros sistemas de pensiones en los estados, en el sector paraestatal, en la banca de desarrollo, en universidades públicas e incluso en algunos municipios, pero sobre ellas no se encuentra información, más allá de algunas notas periodísticas dispersas, de las cuales se deduce, no obstante, la fuerte presión que sobre ellos ejerce la reforma en el IMSS e ISSSTE para encaminarlos en el mismo sentido. (www.eumed.net,2015)

3.2 Antecedentes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Los únicos antecedentes de la legislación moderna en México sobre aseguramiento a los trabajadores y de sus familiares, se encuentra en la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey el 9 de abril de 1906. En esta se reconocía la obligación para los empresarios para atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores.

Para 1915 se formuló un proyecto de Ley de Accidentes que establecía las pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, ya que no existía todavía el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en provisión de bienestar social.

La base constitucional del Seguro Social en México se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos. Ahí se declara *“de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares”*.

Fue hasta 1940 bajo el gobierno del Presidente de la República Manuel Ávila Camacho que se hizo realidad este mandato constitucional, en su discurso de toma de posición dijo que las *“Leyes de Seguridad Social protejan a todos los mexicanos en las horas de adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo y en la vejez.”*

3.2.1 Evolución del Seguro Social:

- 1943 Nace el Seguro Social en México por decreto presidencial. Su imagen es identificada como Seguro Social.
- 1944 Surge el símbolo del Instituto, dándole presencia a las actividades de una institución pionera de la seguridad social en México. Fue diseñado por Salvador Zapata a propuesta del entonces director general del Instituto el Lic. Ignacio García Téllez.
- 1945 Aparecen ya como un conjunto visual el símbolo, el logotipo IMSS y el lema “Seguridad para Todos”
- 1960 En la unidad independencia surge la escultura artística del símbolo institucional, conmemorando los 150 años de la insurgencia de independencia, realizada por Federico Cantú director general del Instituto el Lic. Benito Coquet.
- 1973 Se estiliza el símbolo y se cambia el lema por el de “Seguridad y Solidaridad Social” que continua vigente a la fecha.

- 1983 El diseñador Jorge Canales rediseña el logo-símbolo institucional, respetando la identidad que hasta ese momento se manejaba; y aparecen dos variantes más: el logo-símbolo vertical y el horizontal.
- 1992 Se adecuan sus proporciones y se modifica la tipografía del lema en las tres versiones.

El 19 de enero de 1943 cuando nace el Instituto Mexicano del Seguro Social, se publicó en el Diario Oficial la Ley del Seguro Social; con una composición tripartita integrada de manera igualitaria por representantes de los trabajadores, los patrones y del gobierno federal.

El IMSS, es la institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación, para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social.

Hoy en día, más de la mitad de la población mexicana, tiene algo que ver con el Instituto, hasta ahora, la más grande en su género en América Latina.

En conjunto está compuesto por esencias que le dan la característica propia de Seguridad Social como lo son:

- a) Símbolo: Es el elemento grafico que presenta la filosofía institucional. Tiene un diseño de fácil captación, memorización, contenido simple y sobriedad en su conjunto.
- b) Logotipo: Esta representado por las siglas “IMSS” (Instituto Mexicano del Seguro Social”) formado con tipografía institucional.

- c) Lema: Constituido por la leyenda “**SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL**” en tipografía Institucional.

Su misión es ser el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional, para todos los trabajadores y sus familias. Es decir, el aumento en la cobertura de la población se persigue como un mandato constitucional, con un sentido social.

Por su parte, el artículo 2 de la Ley del Seguro Social (LSS) establece que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

- I. **Como institución administradora de riesgos:** Administra los distintos ramos de seguro que prevé la LSS, requiriendo de una adecuada gestión de las contribuciones y los recursos financieros para proporcionar las prestaciones en especie y en dinero; y en su carácter de organismo fiscal autónomo conducirá una recaudación eficaz logrando la transparencia y el control en la información que genera.
- II. **Como entidad prestadora de servicios:** Fomenta la salud de la población trabajadora asegurada y de sus familias, de los pensionados y de los estudiantes de manera integral, a través de la provisión de servicios preventivos y curativos médicos, de guarderías y de prestaciones económicas y sociales previstos en la LSS.

3.2.2 Ley del Seguro Social 1973

Durante 1972 se iniciaron los estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social; las cuales fueron aprobadas por el H. Congreso de la Unión y publicadas en 1973.

La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados e implantaba el ramo de guarderías en toda la República Mexicana.

El rasgo más trascendente de esta ley fue la más clara intención de que el Seguro Social no se quedaría en una mera instancia de justicia laboral, sino que, en la medida de las posibilidades, tendería a construir una “seguridad social integral”, es decir la facultad otorgada al Instituto Mexicano del Seguro Social de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar una cuota.

Se determina la necesidad de consolidar el equilibrio financiero del instituto, aludiendo a una mayor expectativa de vida de los mexicanos, al aumento de costos y de conservación de cuotas menores al valor real de las prestaciones e inversión institucional y a la repercusión en el debilitamiento de la estructura financiera que pudiera a llegar a presentarse en caso de no corregirse, provocando problemas de operación y servicios de financiamiento, por lo tanto se contemplan y respetan el compromiso social del IMSS.

Las reformas son parte del plan nacional que reconocía la desigualdad en el desarrollo socioeconómico, pretendía crear un sistema integral de seguridad social, durante la exposición de motivos de la iniciativa del poder ejecutivo incluyó datos y cifras para evidenciar y justificar las repercusiones en el ámbito fiscal. La ley se orientó en tres direcciones: consolidar el equilibrio financiero, modernizar y

actualizar el IMSS como órgano fiscal autónomo y precisar conceptos jurídicos y de administración, entre otros motivos, para evitar cargas financieras innecesarias. En la década de los setentas, en Europa se promovieron modificaciones esenciales en las legislaciones laborales para el creciente desempleo, en esta misma década las leyes mexicanas tomaban caminos diferentes en cuanto al rumbo social. Era la política Echeverrista que hizo extensiva la seguridad social al promulgar una segunda ley en la materia.

3.2.3 Ley del Seguro Social 1997

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y, por consiguiente, la operatividad de la Institución. Durante todo el año de 1995 se realizó un profundo proceso para detectar todo aquello que dejó de ser funcional y buscar con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución de los problemas.

Por citar un ejemplo para marzo de 1995 existían ya más de 1'400,000 jubilados, dicha cantidad ha ido aumentando considerablemente con el tiempo, y aunque al principio pareció sólido el estado financiero del Instituto Mexicano del Seguro Social, a través de los años demostró lo contrario, hasta el punto de amenazar con hundirse por completo por falta de fondos.

Ahora bien, quienes diseñaron los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no consideraron que la esperanza de vida se incrementaría de manera constante y que, en consecuencia, ocurriría un aumento en el tiempo de disfrute de las pensiones; con lo cual el estado económico del Instituto mermaría. Esto, aunado al decremento del índice de natalidad y a la minúscula creación de empleos fueron grandes causas que dieron pie a que el IMSS incurriera en el peligro de preocupación, así como los malos manejos de los fondos de los trabajadores, que se destinaron para la creación de más hospitales que

garantizaran las prestaciones en especie, olvidándose por completo de las prestaciones en dinero.

De este proceso surgió la iniciativa de una Nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el H. Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de la Federación en diciembre de 1996. La Nueva Ley entre otras cosas modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo.

En 1996 el gobierno mexicano promulgó la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y preparó el marco jurídico para la operación en México de empresas privadas que administren los fondos de las pensiones de los trabajadores.

Los beneficios que el nuevo sistema trajo consigo fueron:

- Cada trabajador tiene su cuenta individual de pensión.
- El Gobierno aporta una cuota social.
- El trabajador recibirá su estado de cuenta en su domicilio.
- Se garantiza una pensión mínima.
- El trabajador elige su Afore.
- El trabajador decide la SIEFORE que más le convenga.

El propósito del ahorro para el retiro es:

- Incrementar el ahorro interno del país para financiar mayor inversión y llevar la economía a una fase de crecimiento sostenido.
- Mejorar la situación económica de los trabajadores en su retiro
- Dar acceso a los trabajadores a instrumentos financieros de ahorro.

(www.eumed.net, 2015)

3.3 Antecedentes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

El 30 de diciembre de 1959 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la iniciativa de Ley que el Presidente Adolfo López Mateos envió al Congreso y que fue aprobada para crear el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, no obstante este Instituto surgió de otros organismos con nuevo nombre y normatividad: En 1960, el ISSSTE amparaba a más de 125 mil trabajadores, casi 12 mil pensionistas y un poco mas de 340 mil familiares, es decir, un total de 487 mil derechohabientes, es decir, que a diferencia del IMSS, el ISSSTE surgió con una proporción importante de pensionistas.

La cobertura hacia 1997, según información disponible en la página de internet del ISSSTE, incluía a diversas instituciones federales, instituciones desconcentradas de educación pública, universidades e instituciones de educación superior y organismos clasificados como otros. (www.eumed.net, 2015)

Se aprobó en las cámaras de Diputados y Senadores en marzo de 2007 la promulgación de la Nueva Ley del ISSSTE propuesta por el Presidente de la República en turno, Felipe Calderón Hinojosa, abrogando la Ley de 1983, ya que se señaló la existencia de los mismos problemas que el IMSS tenía en ese momento, en parte se debe a que el director del ISSSTE durante el gobierno de Vicente Fox, Benjamín González Roaro, sostuvo que: *“...había un aumento en la atención de enfermedades crónico-degenerativas: hipertensión arterial, enfermedades cardiacas, diabetes, etc.”*

Además del incremento en atención médica, el problema era el desabasto de medicinas y material de curación para combatir dichas enfermedades, de igual forma el atraso en la sustitución de equipo médico; la falta de equipo quirúrgico, rayos x, de laboratorio e informático, así como ambulancias y mobiliario

hospitalario fueron grandes problemas que se tomaron en cuenta para la renovación de dicho Instituto.

Irónicamente, quienes impusieron la reforma no mencionaron otro tipo de problemas que afectaban a la clase trabajadora y que fueron generados esencialmente por ellos mismos, como por ejemplo aquellos señalados por López Aguilar: el desvío de 1,500 millones de pesos para la campaña de Francisco Labastida., el desfaldo de 400 millones de pesos del Sistema de Tiendas y Farmacias del ISSSTE entre 1996 y 1999 durante la gestión de José Navarrete Ancona; y en el 2000 el mismo Sistema de Tiendas registró pérdidas por más de mil millones de pesos.

En un desplegado publicado en un diario de circulación nacional se mencionó además otros factores, tales como: la disminución de la plantilla de personal de las dependencias federales a partir de la década de los ochenta con la introducción del modelo neoliberal a través de despido de miles de trabajadores por las fusiones, privatizaciones o desapariciones de empresas públicas; la aplicación de los topes salariales; la negativa del Estado a aportar los recursos que por ley le correspondía participar y los compromisos de pago de deuda interna, y; el rescate de empresas privadas a través del Fondo Bancario de Protección al Ahorro (FOBAPROA), a empresarios carreteros y banqueros, que debilitaron aún más la capacidad del Estado para hacer frente a los problemas del ISSSTE. (www.eumed.net, 2015)

Los problemas de insostenibilidad financiera del Instituto tuvieron múltiples causales, en las cuales el Estado y sus sucesivos gobiernos poseyeron gran responsabilidad; sin embargo, los costos de la reforma fueron cargados a las espaldas de los trabajadores, además, a través de un mecanismo antidemocrático que no respetó los planteamientos, propuestas y movilizaciones de los trabajadores.

Los mismos grupos políticos que llevaron a cabo las ventas, privatizaciones o desapariciones de empresas estatales y rescataron las quiebras de empresas privadas a través del FOBAPROA, fueron las que aprobaron la reforma del 2007. La reorientación del rol del Estado para favorecer de manera abierta al capital desprotegiendo al mismo tiempo a sectores de trabajadores que habían logrado importantes conquistas durante las décadas de los sesenta y setenta, difícilmente podría encontrar mejores ejemplos que estos.

Respecto a la nueva Ley para recibir una pensión por cesantía en edad avanzada es necesario que el trabajador:

- Haya sido cesado de trabajar.
- Cuento con sesenta años o más.
- Haya cotizado por lo menos 25 años al Instituto

En caso de no reunir esos requisitos podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición conforme al artículo 85 de la LISSSTE; con sesenta y cinco años de edad y veinticinco años de cotizaciones se puede acceder a las prestaciones del seguro de vejez conforme lo establece el artículo 89 del mismo ordenamiento.

La pensión garantizada con recursos del Estado para quienes reúnan los requisitos será de tres mil treinta y cuatro pesos con veinte centavos, que se actualizarán anualmente en el mes de febrero de acuerdo al cambio anualizado del índice Nacional de Precios al Consumidor conforme al art. 92; los trabajadores podrán elegir el manejo de su cuenta individual entre el Pensionisste o una Administradora como lo estipula el art. 97. ⁽⁹⁾.

La cantidad inicial que resulte, a su vez, se actualizará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, conforme al Índice Nacional del

Precios al Consumidor.” (artículo 102°). Además, en el capítulo VIII se establecen los mecanismos de transferencias de derechos entre el ISSSTE y el IMSS y otros institutos de seguridad social.

Por ahora si se sigue con esta política de Estado, la seguridad social en México está en riesgo. El sistema de salud pública, la educación, la cultura, el fomento al tiempo libre, a la recreación, a las artes y al deporte estarán a cargo de la iniciativa privada. De seguir estos pasos que marca el liberalismo económico y la globalización, la totalidad de los servicios de seguridad social estarán subrogados a la iniciativa privada; habrán desaparecido el IMSS, el ISSSTE, el INFONAVIT y el FOVISSSTE, además, el sector privado controlará la educación, la cultura así como la mayoría de los servicios que otorgan esas instituciones, sometiéndose siempre a los tratado internacionales de comercio y a los lineamientos que rigen las políticas públicas de nuestro país, ya que controlarán e impondrán las reglas del juego las grandes corporaciones financieras y económicas de los países industrializados de primer mundo. (www.eumed.net, 2015)

Los art. 3 y 4 constitucionales habrán sido radicalmente modificados, el artículo 123 habrá desaparecido y por consiguiente los sindicatos se habrán extinguido o convertido en asociaciones civiles.

De ahí que la población económicamente débil que se trata de la mayoría de los mexicanos, a todos ellos corresponde hacer conciencia de la condición de pobreza en que está sumido como consecuencia del capitalismo, saliendo del letargo y falso espejismo del aparente bienestar económico en que se encuentra, no solo para conservar nuestras instituciones sociales que a través de mucho esfuerzo se han logrado, sino para luchar para mejorarlas en beneficio de todos los mexicanos y conservarlas para beneficio propio y de las futuras generaciones, como un derecho fundamental e inalienables de toda la humanidad.

3.4 Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR)

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) es el organismo encargado de coordinar, regular y vigilar el funcionamiento del nuevo sistema de pensiones y a sus participantes.

Vigila que las AFORES cumplan con las normas establecidas para garantizar que, llegado el momento del retiro, el trabajador tenga asegurada su pensión.

Tienen habilitado un servicio de atención al público vía telefónica, sin cargo alguno, desde cualquier lugar del país, para recibir quejas y reclamaciones sobre irregularidades en la operación y prestación de los servicios de las AFORES.

A partir de la entrada en vigor de la nueva Ley del Seguro Social en julio de 1997, hubo cambios trascendentes para el futuro de los trabajadores afiliados al mismo Instituto. Uno de los cambios importantes a la reforma, fue el abrir la posibilidad a que las Instituciones de seguros llevaran a cabo la administración y pago de las pensiones derivadas de la Seguridad Social, actividad que desarrollaba anteriormente el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), es la encargada de autorizar a las compañías aseguradoras la operación de los seguros de pensiones derivados de la Seguridad Social a través de dos tipos de autorización:

- Autorización para que las instituciones de seguros puedan operar el ramo de pensiones a través de constituirse como compañías de pensiones especializadas, las cuales solo podrán manejar los seguros de pensiones.

- Autorización para que las instituciones de seguros que manejan el ramo de vida, puedan ampliar su operación y así comercializar los seguros de pensiones por un plazo de 5 años, obligando a las mismas a separar la operación de pensiones antes del 1 de julio del 2002.

Ambos tipos de autorización están sujetos a previa certificación por parte de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), con la cual se garantiza que todas las compañías que operan el ramo cuentan con la solvencia económica y financiera, los sistemas y la capacidad para operar en forma correcta los seguros de pensiones.

El plazo de 5 años marcado para las compañías que operan el ramo de pensiones, es un plazo que la Ley les otorga para que se conviertan en compañías exclusivas de pensiones. Con ello se formalizarán legalmente como compañías de pensiones terminado dicho plazo.

La reforma más importante de la nueva Ley fue en el Seguro de Retiro, Cesantía y Vejez; señalando lo siguiente:

- 1- La pensión por cesantía en edad avanzada se otorga al asegurado que cumple 60 años de edad y queda privado de trabajo remunerado; debe tener reconocidas por el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales.
- 2- La pensión por vejez se otorga cuando el asegurado haya cumplido 65 años de edad y tenga reconocidas por el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales. El asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas, siempre y cuando la pensión que se calcule en el sistema de renta vitalicia sea superior en más de 30% a la pensión garantizada, una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. En la nueva Ley del Seguro Social, en el artículo 11 transitorio, se establece que todos aquellos trabajadores

que hayan sido inscritos con anterioridad al 1 de julio de 1997, tendrán al momento de cumplir con los requisitos de pensionarse, el derecho de elegir ante la Ley anterior del año de 1973 y la Ley actual del 1 de julio de 1997, lo que más beneficie a sus intereses.

3- La mejor opción para las personas que están por pensionarse es ejercer el derecho que otorga este artículo y retirarse bajo las condiciones establecidas por la Ley del Seguro Social del año de 1973, porque de acuerdo con la Ley que se derogó, las condiciones para una pensión por cesantía en edad avanzada son:

- a) 500 semanas de cotización y con 60 años de edad le corresponde el 75% de la pensión.
- b) 500 semanas de cotización y con 61 años de edad le corresponde el 80% de la pensión.
- c) 500 semanas de cotización y con 62 años de edad le corresponde el 85% de la pensión.
- d) 500 semanas de cotización y con 63 años de edad le corresponde el 90% de la pensión.
- e) 500 semanas de cotización y con 64 años de edad le corresponde el 95% de la pensión.
- f) 500 semanas de cotización y con 64 años de edad y seis meses y un día le corresponde el 100% de la pensión.

Con 65 años de edad o más tendrá derecho a una pensión por vejez.

Las prestaciones a las que tiene derecho los pensionados por este seguro son: tienen derecho a una pensión, prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (atención médico – quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales). (www.condusef.gob.mx,2015)

3.5 Comparación de las Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social 1973 y 1997

Como se puede observar en la comparación del cuadro que se puede ubicar en el Anexo del presente trabajo, la Ley de Seguro Social 1997, contempla tres tipos de seguros que pueden dar derecho al disfrute de una pensión: Riesgos de Trabajo, Invalidez y Vida, y Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

El seguro de Riesgos de Trabajo cubre los riesgos que provengan de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo contratado e incluye recorridos casa-trabajo-casa.

Los trabajadores que por su tipo de actividad deban de atender clientes en horario no laborable o en días considerados como de descanso, para estar protegidos por el seguro de Riesgos de Trabajo, deberán de enterar a su patrón, o a quien funja como tal.

Un riesgo de trabajo puede ocasionar una incapacidad temporal, si éste le impide el desempeño de sus funciones hasta por un máximo de cincuenta y dos semanas; durante el tiempo que dure la eventualidad, el trabajador recibirá un subsidio del 100% del salario base de cotización (SBC) y toda la atención médica que requiera para su recuperación.

Pero si a la semana cincuenta y dos, no se recupera la salud, el IMSS podrá dictaminar una incapacidad permanente parcial o total; de ser parcial, el trabajador recibirá una pensión acorde al porcentaje de pérdida de facultades; de ser total, la pensión será del 70% del SBC; y en caso de muerte, por viudez y orfandad se otorgará una pensión del 40% y 20% respectivamente; y a falta de viuda y/o huérfanos, cada ascendiente recibirá un 20%.

Con el seguro de Invalidez se cubrirá la eventualidad de una invalidez, temporal (hasta por dos años), o definitiva, y la pensión será del 35% del salario base de cotización promedio de las últimas quinientas semanas cotizadas, o las que se tuviere, siempre que fuesen suficientes para tener derecho a pensión (250 semanas cotizadas mínimo); en caso de muerte del trabajador o pensionado con cargo al seguro de Vida, por viudez y orfandad se otorgará una pensión del 90% y 20% respectivamente; y a falta de viuda y/o huérfanos, cada ascendientes recibirá un 20%; la pensión de viudez podrá otorgarse con sólo ciento cincuenta semanas cotizadas.

Los seguros de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, cubren la eventualidad de llegar a la edad de 60 años o más (cesantía) o de 65 años o más (Vejez) y habiendo el trabajador cubierto las semanas mínimas requeridas, se tendrá derecho a disfrutar de la pensión correspondiente, la que podrá obtenerse en la modalidad de Rentas Vitalicias o de Retiros Programados.

El seguro de Retiro se entregará al pensionado, en una sola exhibición (régimen 73), o integrado a la pensión (régimen 97, excepto SAR Retiro 92).

Del dinero ahorrado por el trabajador en la cuenta individual administrada por la Afore, el IMSS determinará la cantidad de dinero necesario a utilizar para la compra de los seguros de Rentas Vitalicias (paga una pensión de por vida al pensionado), y el seguro de Sobrevivencia (paga a la muerte del pensionado la pensión de viudez, orfandad o ascendencia que correspondan, mientras se tenga la calidad de beneficiario).

Si el trabajador elige pensionarse por la modalidad de Retiros Programados, lo ahorrado en su cuenta individual se le entregará en forma fraccionada, mes a mes, por los años que le falten para cumplir setenta y cinco años de edad; llegado a esa edad o agotados los recursos (lo cual es posible), no hay más pensión y como dicen por ahí, “a rascarse con sus propias uñas”.

Sin embargo, la Ley de Seguro Social 1973 nos menciona las siguientes pensiones que serán temporal o de por vida

- Pensión de Invalidez
- Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez
- Pensión de Viudez
- Pensión de Orfandad
- Pensión de Ascendientes
- Préstamo a Cuenta de Pensión

- Pensión por Incapacidad Permanente Parcial o Total
- Pensión por Retiro Anticipado

La Pensión de Invalidez se otorga cuando el trabajador asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, un salario superior al 50% del recibido durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional. Se solicita cuando el Instituto, a través de sus servicios médicos, determine que se encuentra en estado de invalidez.

Se requiere que al declararse la invalidez, el asegurado tenga acreditado el pago de 150 cotizaciones a la fecha en que se dictamine el estado de invalidez.

Que los Servicios Médicos de Salud en el Trabajo, dictaminen el estado de invalidez del asegurado.

La pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez es la que el asegurado tenga la edad de 60 años y haya causado baja en el régimen obligatorio del Seguro Social.

Vejez: Que el asegurado tenga la edad de 65 años y haya causado baja en el régimen obligatorio del Seguro Social.

Que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 500 cotizaciones semanales a la fecha de la solicitud.

Que el asegurado se encuentre dentro del período de conservación de derechos, al cumplimiento de la edad.

La Pensión de Viudez es cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por un riesgo de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, el Instituto otorgará a la esposa(o) o concubina(rio), una pensión por viudez.

Los requisitos para adquirir una pensión de viudez, por parte de la (el) esposa (o) o concubina (rio) del asegurado o pensionado finado son los siguientes:

No haber contraído matrimonio o haber entrado en concubinato con persona diferente al asegurado o pensionado fallecido.

Que la(el) esposa(o) compruebe el matrimonio civil con el(la) extinto(a) asegurado(a) o pensionado(a).

Que la compañera(o) acredite el concubinato con el extinto(a) asegurado(a) o pensionado(a).

Que el esposo o concubinario acredite la dependencia económica con la extinta asegurada o pensionada.

Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez, cesantía en edad avanzada o vejez no se deba a un riesgo de trabajo.

Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de 150 cotizaciones semanales y estar dentro de la conservación de derechos, o bien que se encontrará disfrutando de una pensión de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada.

El Seguro de Riesgos de Trabajo que se califique la muerte del asegurado por riesgo de trabajo por Salud en el Trabajo.

La Pensión de Orfandad es la prestación económica y médica que recibirán cada uno de los hijos menores de 16 años y hasta 25 años si se encuentran estudiando en planteles del sistema educativo nacional, cuando muera el padre o la madre, si ellos eran asegurados o pensionados. Podrán solicitar la pensión de orfandad en la Unidad de Medicina Familiar que le corresponde por su domicilio.

La Pensión de Ascendientes se otorga a cada uno de los padres que dependían económicamente del asegurado(a) o pensionado(a) fallecido (a), cuando no exista esposa(o), concubina (rio) o hijos con derecho a recibir la pensión.

La pensión por Incapacidad Permanente se otorga al asegurado que sufre un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo y esto le ocasiona la pérdida de sus facultades, aptitudes o disminución permanente parcial o total en su capacidad física o mental para realizar su trabajo.

La Pensión por Retiro Anticipado el Asegurado podrá pensionarse antes de cumplir las edades establecidas por la Ley del Seguro Social, siempre y cuando la pensión que estará obligada la aseguradora a otorgar de por vida al pensionado, sea mayor al 30% de aquella que el Estado garantiza una vez cubierto el seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

3.6 Conclusión Capítulo III

En México, existen dos tipos de regímenes a través de los cuales el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) pensiona a los trabajadores, el de 1973 y el de 1997.

La CONSAR explica que el régimen aplica según los años en los que el trabajador haya cotizado al IMSS.

En el régimen de 1973 están todas las personas que cotizaron en el IMSS hasta el 1 de julio de 1997; y en el régimen de 1997, todos los trabajadores que entraron al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) a partir de la fecha mencionada hasta ahora.

Los trabajadores que cotizaron en ambos regímenes son trabajadores de transición, por lo que al momento de su retiro, el IMSS les dará a elegir entre uno u otro, tratando de seleccionar el sistema que más conviene, aclara.

Para pensionarse con el Régimen de 1973, se requiere tener por lo menos 500 semanas de cotización y tener 60 años para tener una Pensión por Cesantía, y recibir el 75 por ciento del Salario Base de Cotización (SBC) de los últimos cinco años laborados.

Para un porcentaje del SBC de 80 por ciento, se requiere llegar a los 61 años; 85 por ciento, 62 años; 90 por ciento, 63 años; 95 por ciento, 64 años; y 100 por ciento con 65 años, donde se otorga una Pensión por Vejez, detalla a través de su página de Internet el Instituto.

En tanto, a través del régimen de 1997, se requieren mínimo mil 250 semanas de cotización, tener de 60 a 64 años en pensión por cesantía, y 65 años para pensión por vejez.

En este caso, los recursos que reciba el trabajador serán los que haya acumulado en su cuenta individual de ahorro para el retiro que administran las Afore.

Para los trabajadores que se encuentren en el régimen de 1973, el IMSS será el que pague la pensión, mientras que para los del régimen 1997, dicha institución indicará el tipo de pensión a la que aplica el trabajador: Renta Vitalicia, Retiro Programado o Pensión Mínima Garantizada (PMG).

En la primera, se contrata a una aseguradora y se paga un monto mensual al pensionado durante toda la vida; el Retiro Programado, es por medio de la contratación de una Afore, y se obtiene un monto mayor a la primera opción, por lo que se deben tener recursos suficientes en la cuenta individual de ahorro para el retiro.

Por último, la pensión mínima garantizada es aquella cuando se tiene derecho a una pensión pero los recursos acumulados en la Afore no son suficientes para contratar una de las dos primeras opciones. Es un salario mínimo vigente en el Distrito Federal al mes.

La CONSAR destaca que los recursos acumulados en la cuenta individual se utilizarán para pagar la PMG y cuando éstos se terminen el IMSS la seguirá pagando.

La existencia de dos regímenes de pensión en el IMSS se debe a que hasta junio de 1997, las aportaciones del patrón y del trabajador se depositaban en una cuenta común que administraba el Instituto, generando que se utilizara ese dinero para otros rubros, lo que generó que los recursos para las pensiones fueran insuficientes.

Ante ello, el gobierno federal asumió el pago de dichas pensiones, pero a partir de 1997 se inició el actual sistema de ahorro para el retiro, que contempló la creación de las Afore.

A través de este nuevo sistema se contempla que cada trabajador afiliado al IMSS tenga una cuenta individual de ahorro para el retiro, donde se acumularán los fondos para obtener una pensión al momento del retiro laboral.

CASO PRÁCTICO: Pensión de Cesantía en Edad Avanzada

1 Información preliminar sobre pensiones

No obstante que la Nueva Ley del Seguro Social ha modificado completamente el sistema de pensiones y consecuentemente el procedimiento para su determinación y calculo, en los artículos 3°, 4° y 5° transitorios de la misma se establece que los asegurados que hayan sido inscritos al IMSS con anterioridad a la fecha de entrada en vigor (1° de julio de 1997), al cumplirse en términos de la ley vigente los supuestos legales o el siniestro respectivo con posterioridad a esa

fecha, que den derecho al pago de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de la Ley 1973, o al esquema de pensiones prevista en la nueva ley.

En el artículo 167 de la Ley 1973 se establece que las pensiones de Invalidez y Vejez se componen de una cuantía básica, más los incrementos anuales que correspondan, computados con el número de semanas cotizadas con posterioridad a las primeras quinientas semanas.

Para 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.

Monto máximo: La pensión, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, no excederán el 100% del salario promedio que haya servido de base para calcular dicha pensión. Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo, esto con fundamento en el artículo 169 de la Ley 1973.

Asignaciones Familiares: Consiste en una ayuda que otorga el IMSS a los pensionados, por concepto de carga familiar, de acuerdo a lo siguiente:

- Para la esposa o en su defecto, la concubina el 15%;
- Por cada uno de los hijos menores de 16 años, o bien hasta los 25 años si se encuentran estudiando el 10%;
- Si el pensionado no tiene ninguno de los supuesto anteriores, se concederá un 10% por cada uno de sus padres siempre y cuando dependan de él. (Artículo 164 ley 1973).

Ayuda Asistencial: Si el pensionado no tiene esposa ni concubina, ni hijos ni padres, se le concederá una ayuda asistencial del 15% de la pensión, si el pensionado solo tiene un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial del 10% de la pensión.

El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por Invalidez, Vejez o Cesantía en Edad Avanzada, así como a las viudas de los pensionados, cuando su estado físico de salud requiera la asistencia de otra persona. La ayuda consistirá en el aumento hasta el 20% de la pensión que se esté disfrutando. Como lo estipula el art. 166 de la ley 1973).

Se tomaron en cuenta los siguientes artículos correspondientes al capítulo VIII de la continuación voluntaria en el régimen obligatorio de la LSS 1973 para los cálculos correspondientes a la pensión.

Artículo 218: *“El asegurado con un mínimo de cincuenta y dos cotizaciones semanales acreditadas en el régimen obligatorio, en los últimos cinco años, al ser dado de baja, tiene el derecho a continuar voluntariamente en el mismo, pudiendo continuar en los seguros conjuntos de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, debiendo quedar inscrito con el último salario o superior al que tenía en el momento de la baja. El asegurado cubrirá las cuotas que le correspondan por mensualidad adelantada y cotizará de la manera siguiente:*

- *Respecto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, el asegurado cubrirá la totalidad de la cuota y por los otros dos ramos cubrirá el importe de las cuotas obrero patronal, debiendo el Estado aportar la parte que conforme a esta Ley le corresponde, incluyendo la cuota social.*

- *En el seguro de invalidez y vida el asegurado cubrirá las cuotas obrero patronal y el Estado la parte que le corresponda de acuerdo a los porcentajes señalados en esta Ley.*

Adicionalmente, el asegurado deberá cubrir las cuotas que corresponderían al patrón y al trabajador, señaladas en el párrafo segundo del artículo 25 de la Ley.”

Artículo 219 *“El derecho establecido en el artículo anterior se pierde si no se ejercita mediante solicitud por escrito dentro de un plazo de cinco años a partir de la fecha de baja.”*

Artículo 220. *“La continuación voluntaria del régimen obligatorio termina por:*

- *Declaración expresa firmada por el asegurado.*
- *Dejar de pagar las cuotas durante dos meses.*
- *Ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio, en los términos del artículo 12 de esta Ley.*

El asegurado podrá solicitar por escrito su reingreso al régimen obligatorio del seguro social a través de la continuación voluntaria. Cuando hubiese causado baja por la falta de pago de las cuotas de dos meses consecutivos. La solicitud deberá formularse dentro de los doce meses siguientes a la fecha de su baja en la continuación voluntaria.”

2 Datos informativos

C. ISABEL GARCIA LOPEZ

PRESENTE

Atendiendo a su petición para la proyección y determinación del cálculo de pensión de Cesantía en Edad Avanzada que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social con fundamento en el artículo 8 de la Ley del Seguro Social vigente. Los asegurados y sus beneficiarios para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma y en sus Reglamentos.

De esta manera, el Instituto en su momento del cumplimiento de los tiempos determinados estará obligado, a petición del trabajador, a calcular el importe de su pensión en cada uno de sus regímenes, a efecto de que pueda decidir el que más le convenga.

Por tal razón, consideramos de su interés que el que más le beneficia analizar es el sistema para el cálculo de la pensión por Ley del Seguro Social 1973 del seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad Avanzada y Muerte (IVCM), toda vez que se continúa aplicando aun después de entrar en vigor la nueva Ley.

Consideraremos los siguientes datos proporcionados a la institución para proceder al cálculo de la pensión recomendada con anterioridad.

NOMBRE	Isabel García López
CURP	GALI500708MGRRRS04
N.S.S	0162504674-9
BAJA EN REG OBLIGATORIO	Vigente, se considera hasta el 3 de marzo de 2014
SEM COTIZADAS	2256
SEMANAS AL 31/DIC/1990	1048
SALARIO PROM DE LAS ULTIMAS 250 SEMANAS	\$300.92
INCREMENTOS	34
FECHA INICIO DE PENSION	04-mar-14
AYUDA ASISTENCIAL	9.01%*

* **Nota:** la ayuda asistencial se considera en ese porcentaje debido a que se está aplicando el art. 169 de la LSS del 73, por tal motivo no se considera el 15% ya que se desconoce si cuenta con beneficiarios

De acuerdo al art. 171 de la LSS de 1973 si reúne las condiciones para el otorgamiento de la pensión de cesantía en edad avanzada, le corresponde una parte proporcional cuya cuantía se le calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 36 “Años vs porcentaje a otorgar por pensión”

Años cumplidos en la fecha en la que se adquiere el derecho a recibir pensión	Cuantía de la pensión de vejez expresada en % que corresponde por haber alcanzado los 65 años
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95

64.6 MESE UN DIA	100
------------------	-----

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad los exceda en seis meses.

Con los datos antes señalados el resultado del cálculo de la pensión de Cesantía en Edad Avanzada al 4 de marzo de 2014 sería el siguiente:

LEY 73 ANTERIOR	LEY 73 REFORMADA	LEY 1997
\$ 8,602.19	\$ 10,159.80	\$ 2,600.96

Como podrá observarse el cálculo puede mejorar y le beneficiaría los atributos de la Ley de 1973 con la tabla del artículo 167 reformado, así mismo se consideró en éste lo señalado en el artículo 14 transitorio de reforma del 5 de enero de 2004 que a la letra dice:

“Décimo Cuarto: Las pensiones otorgadas con fundamento en el Título Segundo, Capítulo III, artículo 65, fracciones II y III, artículo 71, fracciones II, III, IV y V, artículo 73, párrafo tercero y, Capítulo V, Secciones segunda, tercera, cuarta y quinta de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973; y en el Título Segundo, Capítulo III, artículo 58, fracciones II y III, artículo 64, fracciones II, III, IV, V y VI, artículo 66, párrafo tercero, Capítulo V, Secciones segunda y tercera y Capítulo VI, Secciones segunda y tercera de la Ley del Seguro Social vigente, se determinaran de acuerdo con los factores y modalidades siguientes:

- *Para los pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el resultado de multiplicar la pensión que reciban al 31 de*

diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por el factor de 1.11”

3 Cálculo real de la pensión a percibir a la fecha de baja (3 de marzo de 2014)

Para obtener la pensión q percibir se llevará a cabo una proyección de cálculo de pensión si continúa cotizando en la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro social a la fecha de baja (teóricamente el 1 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015) con fundamento en los artículo, 218 a 221 de la ley vigente expresados en la información preliminar.

Se llevará a cabo el cálculo de las semanas cotizadas, el salario promedio y la determinación de la pensión de Cesantía en Edad Avanzada

El inicio de la continuación voluntaria deberá ser a partir del día siguiente a su baja teóricamente a partir del 1 de abril de 2014 hasta el 31 de marzo de 2015 fecha en que promediarían las últimas 250 semanas para su pensión, calculándose desde \$400.00 y hasta con 25 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal.

Considerando que al 3 de marzo de 2014 tenía 2256 semanas y si realizara la continuación voluntaria al régimen obligatorio a partir de del 1 de abril de 2014 y hasta el 31 de marzo de 2015, tomando en cuenta que entre más semanas tenga mayor es el beneficio a su pensión, tendrá 2312 semanas cotizadas, obteniendo los siguientes cálculos de pensión de acuerdo al rango de veces de salario mínimo vigente en el Distrito Federal con que cotice.

El cálculo siguiente sería si realiza la continuación voluntaria, no obstante, no tendría derecho al servicio médico, salvo si a partir de la baja y dentro del periodo de 12 meses, solicita el Seguro de Salud para la Familia y al menos para dos

personas siendo el titular y su esposo o concubino y/o hijos y en su caso y el pago es anual, variando el costo de acuerdo a la edad de cada uno.

Los costos anuales dependiendo la edad del seguro de salud para la familia en el año 2014 se incrementará cada año conforme al Índice Nacional de Precio al Consumidor (INPC).

Tabla 37 “Costos anuales por edad”

00 A 19 AÑOS	\$ 1,477.05
20 A 39 AÑOS	\$ 1,725.69
40 A 59 AÑOS	\$ 2,579.39
60 O MAS AÑOS	\$ 3,881.51

Por otra parte, si tiene crédito del INFONAVIT este lo tendrá que pagar por su cuenta mensualmente.

La presente tabla de proyección de pensión es considerando que para el año 2014 se incrementó un 3.9% el salario mínimo vigente en el Distrito Federal siendo este de \$67.29 y mismo aumento para los demás años de esto depende el cálculo exacto, salvo error u omisión de carácter aritmético.

Tabla 38 “Proyección de pensiones con incremento del salario mínimo en 2014”

Importe en salarios mínimos 1 = \$67.29	Salario promedio de las últimas 250 semanas	Pago mensual de la continuación voluntaria \$	Importe mensual de la pensión
400	\$ 312.72	\$ 1,225.12	\$10,558.20
500	\$ 333.52	\$ 1,531.55	\$11,260.47
600	\$ 354.32	\$ 1,837.68	\$11,962.72

700	\$ 375.12	\$ 2,144.11	\$12,664.98
800	\$ 395.92	\$ 2,450.24	\$13,367.25
900	\$ 416.72	\$ 2,756.67	\$14,069.50
1000	\$ 437.52	\$ 3,062.80	\$14,771.76
1100	\$ 458.32	\$ 3,369.23	\$15,474.03
1200	\$ 479.12	\$ 3,675.36	\$16,176.28
1300	\$ 499.92	\$ 3,981.79	\$16,878.54
1400	\$ 520.72	\$ 4,287.92	\$17,580.81
1500	\$ 541.52	\$ 4,594.35	\$18,283.06
1600	\$ 562.23	\$ 4,900.48	\$18,982.28
1682.25	\$ 168.25	\$ 5,152.50	\$19,563.00

El pago mensual de la continuación voluntaria puede variar de acuerdo a los días que tenga cada mes por ejemplo el primer caso con \$400.00 con un mes de 30 días se pagaría. \$ 1,209.00 y con un mes de 31 días pagarla: \$ 1,249.30 y la proyección que está marcando en los casos siguientes en la tabla esta redondeada a un año a pagar mensualmente es decir 365 días entre 12 = 30.4

Independientemente a lo anterior se menciona el derecho a otras prestaciones al otorgarse la pensión.

- Aguinaldo anual en el mes de noviembre de cada año: El Instituto otorgará un aguinaldo anual equivalente a una mensualidad del importe de la pensión que perciban, sin incluir las asignaciones familiares, ni las ayudas asistenciales que se proporcione.

- Préstamo a cuenta de pensión: Correspondiente a tres meses del Salario mínimo vigente en el Distrito Federal sin cobrar interés alguno y a pagar en un término no mayor a 12 meses.
- Derecho al servicio médico. Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria.

4 Respecto a la proyección del cálculo de pensión con aportaciones voluntarias en el fondo de ahorro, se llevó a cabo lo siguiente:

Dada la importancia de contar con recursos previsionales suficientes para hacer frente al envejecimiento, se ofrece incentivos que los trabajadores constituyan y a los Planes de Ahorro para Pensiones, adicionales al régimen obligatorio del Seguro Social, que cumpla con los requisitos establecidos por la CONSAR, sin que dichas aportaciones se consideren parte del salario base de cotización, lo que disminuye el costo de la prestación.

Tomando en cuenta los datos proporcionados se procederá a calcular lo que puede llegar a percibir al momento de su retiro:

Tabla 39 “Datos complementarios Isabel García”

NOMBRE	Isabel García López
SBC MENSUAL	\$2,191.20
GENERO	Mujer
EDAD	65
RETIRO	65
AÑOS COTIZADOS	45
RENDIMIENTO REAL ANTES DE COMISIONES	4%

Tomando en cuenta que se realizaron aportaciones voluntarias a su cuenta de retiro, se muestra una tabla en la cual se indica lo que podría recibir al momento de recibir la pensión solicitada.

Tabla 40 “Ahorro por aportaciones voluntarias”

Ahorro Voluntario Mensual		Ahorro Voluntario Acumulado
% del Salario	Expresado en Pesos	Total Ahorrado al momento del retiro
1%	22	1012
2%	44	2024
3%	66	3036
4%	88	4048
5%	110	5060

En cuanto a las prestaciones sociales a las que usted es acreedora, es considerable remitirse al art. 210 de la ley en donde se indica que serán proporcionadas mediante los siguientes programas:

- Promoción de la salud, difundiendo los conocimientos necesarios a través de cursos directos, conferencias y campañas de bienestar, cultura y deporte, y del uso de medios masivos de comunicación;
- Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes;
- Mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias que aseguren costumbres y estilos de vida saludables, que propicien la equidad de género, desarrollen la creatividad y las potencialidades individuales, y fortalezcan la cohesión familiar y social;

- Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física y en general, de todas aquellas tendientes a lograr una mejor ocupación del tiempo libre;
- Promoción de la regularización del estado civil;
- Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo, a fin de propiciar la participación de la población en el mercado laboral, de lograr la superación del nivel de ingresos a los capacitados y contribuir a la satisfacción de las necesidades de la planta productiva. Dichos cursos podrán ser susceptibles de validación oficial;
- Centros vacacionales; Superación de la vida en el hogar, a través de un adecuado aprovechamiento de los recursos económicos, de mejores prácticas de convivencia y
- Establecimiento y administración de velatorios, así como otros servicios similares.

Incremento a la pensión: Se incrementará la pensión en el mes de febrero de cada año conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) del año inmediato anterior.

Retiro de Afore. Devolución de recurso de la Afore correspondiente a el Retiro 92, INFONAVIT 92-97 y lo correspondiente a Retire de la rama de RCV.

5 Requisitos para recibir pensión de cesantía en edad avanzada o vejez

Tomando como base la Ley del Seguro Social de 1973 los requisitos que establece para el derecho al goce de la pensión de cesantía en edad avanzada y la pensión por vejez son los siguientes:

Tabla 41 “Requisitos para goce de pensiones de la LSS 1973”

PENSION CESANTÍA EN EDAD AVANZADA	PENSIÓN DE VEJEZ
Tener cumplidos 60 años al momento de causar baja ante el IMSS.	Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.
Haber cotizado ante el IMSS 500 semanas, como mínimo.	Haber cotizado ante el IMSS 500 semanas, como mínimo.
Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud.	Que haya causado baja como asegurado en el IMSS.
Encontrarse privado de trabajo remunerado.	En su caso estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización).
En su caso estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización reconocido por el IMSS).	

Mientras que la Ley del Seguro Social del 1997 indica que los requisitos necesarios a cumplir para recibir la pensión de cesantía en edad avanzada son:

- Tener cumplidos 60 años al momento de causar baja ante el IMSS.
- Haber cotizado ante el IMSS 1250 semanas, como mínimo.
- Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud.
- Encontrarse privado de trabajo remunerado.

Para la pensión de vejez es necesario cumplir con lo siguiente:

- Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.
- Haber cotizado ante el IMSS 1250 semanas, como mínimo.
- La previa baja como asegurado en el IMSS.

En la Ley del Seguro Social 1997 no se considera la conservación de derechos para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, por lo que si usted como asegurado cotizó con esta Ley podrá solicitar su pensión en cualquier momento, una vez cumplidos los requisitos.

En caso de no contar con las semanas de cotización requeridas y tenga cumplidos los sesenta años o más, podrá optar por retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión, si cuenta con un mínimo de 750 semanas cotizadas tendrá derecho a prestaciones de servicio médico y maternidad.

Además de los requisitos que debe cumplir el asegurado solicitante, es necesario reunir los documentos solicitados por la autoridad los cuales deberá presentar para concluir con el trámite de cesantía en edad avanzada o vejez en ambas leyes, los documentos son:

- Identificación oficial con fotografía y firma (credencial para votar o cartilla del Servicio Militar Nacional o pasaporte o cedula profesional o Credencial ADIMSS), tratándose de extranjeros pasaporte o Forma Migratoria, original y copia para cotejo.
- Documento que contenga el número de seguridad social expedido por el IMSS, INFONAVIT o AFORE, no necesario cuando presente la credencial de ADIMMS, original y copia para el cotejo.
- Copia certificada expedida por el Registro Civil de acta de nacimiento, acta de adopción o reconocimiento este documento se queda en el expediente.

Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las Universidades o Instituciones autorizadas para ello.

- Comprobante de domicilio de reciente expedición, no mayor de tres meses a la fecha de la presentación de la solicitud: derechos de agua, luz, teléfono (excepto celular), recibo de gas, certificación de la presidencia municipal (anual) o boleta predial (bimestral o anual del ejercicio vigente), no es necesario que el comprobante este a nombre del solicitante, original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente la Credencial ADIMSS.
- Clave Única de Registro de Población (CURP) o impresión de la misma obtenida a través de la página de Internet del Registro Nacional de Población, no necesario cuando se trate de extranjeros que no radiquen en México, original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente la Credencial ADIMSS.
- Documento de AFORE: estado de cuenta, impresión obtenida de la página de Internet de la AFORE que maneja la cuenta individual con una antigüedad no mayor a los 6 meses previos a la fecha de la solicitud o contrato firmado con la AFORE, solo si el asegurado cotizo a partir del 1 de julio de 1997, original y copia para cotejo.
- Constancia de registro en el R.F.C. original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando ya se encuentre registrado en el Sistema de pensiones del Instituto.

De no presentar la documentación completa y correcta (sin borraduras, tachaduras o enmendaduras) no se podrá iniciar el trámite.

El solicitante presentara personalmente la solicitud de pensión en la ventanilla de Prestaciones Económicas de la Unidad de Medicina Familiar que le corresponda,

en días hábiles para el Instituto, en horario de 8:00 a 15:00 horas.

El plazo máximo de resolución del trámite es de 21 días naturales para casos de Ley del Seguro Social 1973 y 30 días naturales para casos de Ley del Seguro Social Ley 1997

Si cuenta con beneficiarios, esposa, hijos, o a falta de estos los padres:

6 Asignaciones Familiares

Las asignaciones familiares es el derecho que tiene el pensionado y que consisten en una ayuda por concepto de carga familiar, en los seguros de invalidez, retiro cesantía en edad avanzada o vejez. Las asignaciones familiares son una presentación en dinero adicional que forma parte de la pensión, por lo tanto, son el complemento al medio de subsistencia del núcleo familiar del pensionado(a). Es una aportación extra que se realiza por cada miembro de la familia que dependa económicamente del pensionado, de acuerdo al artículo 138 de la Ley del Seguro Social.

Las asignaciones familiares se otorgan a favor de la esposa o concubina, correspondiéndole a éstas un 15%, cada uno de los hijos menores de 16 años e hijos mayores de 16 años y hasta 25 años, siempre y cuando se encuentren estudiando, a los padres si no tuviera esposa o concubina, ni hijos un 10%.

Si el pensionado no tuviere los beneficiarios antes mencionados, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda. Estas se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en caso de no vivir con el pensionado.

Para el caso del otorgamiento de las asignaciones familiares en la Ley del Seguro Social de 1997 derivada de las pensiones de cesantía en edad avanzada y vejez, recibirán incluidas en la pensión que adquieran, las asignaciones familiares.

Los requisitos que deben cumplir las personas beneficiarias del pensionado para poder ser acreedoras a dichas asignaciones son las siguientes:

Tabla 42 “Requisitos de beneficiarios”

BENEFICIARIO	REQUISITOS
Asegurado	Se encuentre disfrutando o tramitando una pensión de invalidez, cesantía de edad avanzada o vejez
Esposa	Comprobar la existencia del matrimonio civil con el pensionado
Concubina	Acreditar el concubinato con el pensionado
Hijo	Comprobar la relación paterno-filial con el pensionado
Hijo entre 16 y 25 años (estudiante)	Adicionalmente comprobar que se encuentra estudiando en escuelas pertenecientes al Sistema Educativo Nacional y no sean sujetos del Régimen Obligatorio
Hijo mayor de 16 años (incapacitado)	Que los Servicios Médicos de Salud en el Trabajo del Instituto certifiquen en formato "ST-6: Dicamen de Beneficiario Incapacitado"
Ascendientes	Comprobar que no existe esposa, concubino, ni hijos con derechos, comprobar la relación de parentesco así como la dependencia económica con el pensionado

Al igual que los pensionados, las personas beneficiarias deben cumplir con ciertos documentos a presentar los cuales se enlistan a continuación.

Del beneficiario

- Identificación oficial con fotografía y firma (credencial para votar o cartilla de Servicio Militar Nacional o pasaporte o cedula profesional o Credencial ADIMSS, o cedula de identidad personal para menores de edad), tratándose de extranjeros pasaporte o Forma Migratoria, original y copia para cotejo. En caso de ser menor de 9 años de edad se aceptará como identificación la credencial escolar con fotografía vigente expedida por una institución educativa con registro del Sistema Educativo Nacional o documento con fotografía expedido por la Delegación o Municipio en donde se haga constar la identidad del menor, original y copia para cotejo.
- Comprobante de domicilio de reciente expedición, no mayor de tres meses a la fecha de la presentación de la solicitud: derechos de agua, luz, teléfono (excepto celular), recibo de gas, certificación de la presidencia municipal (anual) o boleta predial (bimestral o anual del ejercicio vigente), no es necesario que el comprobante este a nombre del solicitante, original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente la credencial ADIMSS.
- Clave Única de Registro de Población (CURP) o impresión de la misma obtenida a través de la página de Internet del Registro Nacional de Población, no necesario cuando se trate de extranjeros que no radiquen en México, original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente la Credencial ADIMSS.

Esposa

- Copia certificada expedida por el Registro Civil, de acta de matrimonio, la copia certificada se queda para expediente. Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las Universidades o Instituciones autorizadas para ello.

Concubina

- Constancia testimonial con la que acredite el concubinato expedida por la autoridad judicial competente, este documento se queda en el expediente.

Hijo menor de 16 años

- Copia certificada expedida por el Registro Civil del acta de nacimiento, adopción o reconocimiento, este documento se queda en el expediente. Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las universidades o instituciones autorizadas para ello.

Hijo mayor de 16 años y hasta 25 años Estudiante

- Copia certificada por el registro civil de acta de nacimiento, acta de adopción o reconocimiento, este documento se queda en el expediente. Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las universidades o instituciones autorizadas para ello.
- Constancia de estudios del año en curso, expedida por las escuelas del Sistema Educativo Nacional con validez oficial que contenga la siguiente información: Nombre completo del alumno, nombre y clave del plantel educativo, grado que cursa y ciclo escolar (periodo que cursa), lugar y fecha en que se expide el documento, firma autógrafa del director del plantel escolar o de la persona en quien esta delegada esta función y sello oficial del plantel escolar. En constancias expedidas por

centros educativos particular, clave de incorporación, fecha y número del acuerdo por el que se les otorga el reconocimiento de validez oficial. Se aceptarán constancias con firma electrónica mismas que deberán contener la liga de acceso de internet del plantel que lo expide y clave o número de verificación. Este documento se queda en el expediente.

Hijo mayor de 16 años Incapacitado

- Copia certificada expedida por el registro civil de acta de nacimiento, acta de adopción o reconocimiento, este documento se queda en el expediente. Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las universidades o instituciones autorizadas para ello.
- Adicionalmente, que los Servicios de Prestaciones Económicas cuenten con el Dictamen de Invalidez de beneficiario expedido por los Servicios de Salud en el Trabajo, que acredite el estado de incapacidad, original para expediente.

Ascendiente

- Copia certificada expedida por el Registro Civil de acta de nacimiento, acta de adopción o reconocimiento del asegurado que da el derecho, este documento se queda en el expediente. Si se trata de documento en idioma diferente al español, deberá presentar adicionalmente la traducción autorizada o emitida por un perito reconocido por el Tribunal Superior de Justicia de cualquier Entidad Federativa del territorio nacional, o bien a falta de este por alguna institución o entidad oficial, como son las Universidades o Instituciones autorizadas para ello.

- Constancia testimonial con la que acredite la dependencia económica expedida por la autoridad judicial competente, este documento se queda en el expediente.

Cesarán con la muerte del familiar que la origino y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien a los veinticinco años. Las que son concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a un estado de invalidez previo para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica podrán continuarse pagando hasta tanto no desaparezca la inhabilitación.

De no presentar la documentación completa y correcta (sin borraduras, tachaduras o enmendaduras), así como de presentar inconsistencias en los nombres con los registrados en el IMSS, no se podrá iniciar el trámite.

El solicitante presentará personalmente la solicitud en la ventanilla de Prestaciones Económicas de la Unidad de Medicina Familiar que le corresponda, en días hábiles para el Instituto, en horario de 8:00 a 15:00 horas, y el plazo máximo de resolución del trámite es de 30 días naturales.

En la resolución de pensión se debe confirmar que esté integrada la asignación familiar que corresponda y firmarla.

En este documento se señala la cuantía de la pensión de acuerdo al régimen elegido, la fecha en que se gozara de la misma, así como la forma y lugar para recibir el pago.

7 Conclusiones del Caso Práctico

Primera opción

El trabajador podrá elegir entre jubilarse bajo la Ley del Seguro Social de 1973 (LSS-73) o la Ley del Seguro Social de 1997 (LSS-97). Esta no es una cuestión menor pues afecta la forma en que pasará sus años en el retiro.

Sí elige la Ley de 1973, los requisitos para obtener una pensión por Cesantía en Edad Avanzada son: haber cotizado en el IMSS un mínimo de 500 semanas, edad entre 60 y 64 años y contar con trabajo remunerado, al cual tendrá que renunciar.

Para pensionarse por Vejez, el mínimo de semanas requeridas es de 500 y la edad de 65 años o más.

Una vez cubiertos los requisitos y autorizada la pensión, corresponde al Instituto calcularla de acuerdo con el salario promedio que el trabajador ganó en los últimos cinco años, anteriores a la edad al momento del retiro, y pagarla durante el tiempo que le quede de vida.

Además de recibir la pensión que le corresponde de acuerdo con el cálculo que realiza el Seguro Social, tiene derecho a disponer en una sola exhibición de los recursos de retiro y vivienda.

Por otro lado, bajo esa Ley, los afiliados que no registren una densidad mínima de contribuciones de 25% (equivalente a 500 semanas) pierden su derecho a una pensión y todas sus contribuciones al sistema.

En la LSS-73, el cálculo de la pensión depende del salario promedio percibido durante los últimos cinco años que cotizó el trabajador, y de la edad en que se jubila. Si se llega a la edad oficial de 65 años, la pensión es igual al 100% del salario promedio percibido en el periodo mencionado. Sin embargo, esa proporción baja conforme se adelanta la edad de retiro. A los 64 años recibirá

95%, a los 63 años, 90%. Y así, hasta llegar a los 60 años en que recibirá una pensión equivalente al 75% de sus ingresos en activo.

Segunda opción

Si prefiere el régimen de la Ley de 1997, los requisitos que debe cubrir para que el IMSS autorice tu pensión por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez son los mismos, pero el número de semanas cotizadas aumenta a 1,250 incluyendo las que se cotizaron al IMSS antes de 1997.

El pago de la pensión será a través de una Aseguradora o una Afore, y el monto que reciba dependerá del dinero que tenga acumulado en la cuenta individual que administra su Afore, lo cual significa que en este caso perdería sus aportaciones anteriores a 1997.

Tanto en el caso de la pensión de Cesantía por Edad Avanzada como en la de la Vejez, una vez que cumplas con los requisitos y haya sido autorizada la pensión, el interesado podrá disponer del dinero de su cuenta individual en la Afore, para contratar con alguna Aseguradora una renta vitalicia, o bien, mantener sus recursos en una Afore y efectuar retiros programados de ese fondo.

De acuerdo con la Ley del Seguro Social 1997, los recursos correspondientes al Nuevo Sistema de Pensiones (los que están en su Afore) se canalizarán al Gobierno Federal para que el IMSS pague su pensión.

En la LSS-97, el monto de la pensión depende fundamentalmente del monto acumulado en tu cuenta de la Afore. El problema aquí es que tiene un tope de 25 salarios mínimos. Finalmente, si los recursos ahorrados en la Afore no alcanzan para cubrir su pensión, el Gobierno le otorgará una pensión mínima garantizada de su salario mínimo.

CONCLUSIONES

A través de la investigación realizada sobre la Ley del Seguro Social de 1973, con la Ley del IMSS 1997; la justificación a la que hemos llegado y enunciando los principales beneficios que otorga:

De las comparaciones que se realizaron artículo por artículo en ambas leyes uno de los puntos más destacados fue el de las semanas mínimas cotizadas para tener derecho a una pensión que pasó de 500 semanas cotizadas en ley de 1973 a 1,250 semanas cotizadas en la ley 1997.

La diferencia que existe entre sistema de reparto de pensiones y renta vitalicia; ya que mientras la primera las garantizaba el gobierno, la renta vitalicia es cubierta por una aseguradora elegida previamente por el trabajador.

Las razones para promover una nueva ley fueron muy diversas, pero sin duda alguna, la más fuerte fue la crisis financiera en que se encontraba el Instituto, ya que no solo se proyectaba que en un momento dado no tendría los recursos suficientes para pagar las pensiones otorgadas, sino que ya operativamente era incapaz de prestar los servicios para los que fue creado.

Sin duda alguna la aportación mas importante de la investigación realizada, es proveer de los elementos de juicio necesarios, para recomendar a todas las personas que están cerca de jubilarse o tienen derecho a pensionarse y que se encuentran inscritos en el Instituto con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva ley IMSS 1997; hacerlo de acuerdo a lo que establecía la ley IMSS 1973, ya que no solo es una opción a la que tienen derecho, sino que como se puede apreciar en el caso práctico no solo podrán gozar de su pensión en forma vitalicia, garantizada por el gobierno, sino que continúan con el derecho a las prestaciones otorgadas por el Instituto como son: prestaciones en especie del Seguro de

Enfermedades y Maternidad (atención médico- quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria para el pensionado y sus beneficiarios legales), u otras prestaciones, dependiendo del tipo de seguro por el cual quedaron pensionados.

RECOMENDACIONES

Todos hemos escuchado hablar de la importancia de ahorrar para la jubilación, pero no todas las personas tienen idea de por dónde empezar.

Lo primero que hay que hacer es tomar en cuenta que hay que empezar cuanto antes si queremos llegar a la jubilación con una buena calidad de vida. En este sentido, si destináramos un importe pequeño como son 100 pesos al mes, al final eso puede suponer un gran empujón.

Es decir, hay que establecer un plan de ahorro mensual. El mínimo por el que se empieza debería ser de entre 30 a 50 pesos al mes, e incrementar las aportaciones a un ritmo aproximado. La idea es que el ahorro sea progresivo para evitar ahogarnos con imprevistos y poder disfrutar de un retiro digno y favorable para uno mismo.

El asesoramiento de profesionales es una medida de precaución, ya no solo para la jubilación sino para cualquiera que esté pensando en invertir. Por lo tanto tenemos que saber elegir la AFORE más adecuada a nuestras necesidades y a nuestro perfil.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Todo México. Siglo XXI. 13° edición México, 1986. Páginas 137-218.
2. Ley Federal del Trabajo, 1970, Diario Oficial de la Federación
3. Ley Federal del Trabajo, 1970, reformada 2012, Diario Oficial de la Federación
4. Vega, I. (2008). Análisis y Estudio de los Impuestos Estatales y Municipales del Estado de Veracruz. (Tesis Licenciado en Contaduría). Universidad Veracruzana, México.
5. Adame, T., Bautista, V., Hernández, A., Mosqueda, A., y Yáñez, P. (2008). Aplicación del régimen de pensiones y jubilaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social dentro del sector privado. (Tesis Contador Público). Instituto Politécnico Nacional, México.
6. Pérez D. (2014). Ley Federal del Trabajo 1931-1970. 2014, de Prezi Recuperado de : https://prezi.com/p8ph_yyoom9n/ley-federal-del-trabajo-1931-1970/
7. Ramírez, B. (2013, Septiembre 30). Dictamen para efectos del seguro social del ejercicio fiscal 2012. En Puntos Prácticos, 26 (3), 26-39. Recuperado de http://www.dofiscal.net/pdf/doctrina/D_DPP_RV_2013_036-A4.pdf
8. Retirum. (25 de Noviembre de 2016). Recuperado de: <http://www.pensionimss.org.mx/pension-imss/pensiones-imss.html>
9. "Pensionesimms.com.mx". (12 de Diciembre de 2016). Recuperado de: <http://www.pensionesimms.com.mx/ley-del-imss.html>
10. Valencia, G. (2014, Septiembre 30). Dictamen para efectos del seguro social 2013. En Puntos Prácticos, 27 (5), 40-49. Recuperado de http://www.dofiscal.net/pdf/doctrina/D_DPP_RV_2014_048-A4.pdf
11. Funcionamiento y Competencia de las Autoridades; Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Disponible en internet: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/introduccion.html

12. ¿Cuántos tipos de contribuciones existen? (16 Diciembre, 2015). Recuperado de internet: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Cuantos-Tipos-De-Contribuciones-Existen/263419.html> 18/1/1/1
13. Origen de la Seguridad Social en México. (26 Noviembre, 2015). Recuperado de internet: <http://www.ilustrados.com/tema/4177/Origen-Seguridad-Social-Mexico.html>
14. Seguros de gastos médicos y salud (07 Enero,2016) Recuperado de internet: <http://www.condusef.gob.mx/index.php/instituciones-financieras/aseguradoras/seguro-de-gastos-medicos-y-salud>

ANEXOS

Tabla 43 “Cuadro comparativo Ley del Seguro Social 1973 vs 1997”

Cuadro comparativo Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social 1973 y 1997	
Ley del Seguro Social 1973 Nueva Ley del Seguro Social 1997	Ley del Seguro Social 1973 Nueva Ley del Seguro Social 1997
Artículo 121	Artículo 112
Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez, la vejez, la cesantía en edad avanzada y la muerte del asegurado o pensionado, en los términos y con las modalidades previstos en esta Ley.	Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta Ley.
Artículo 122	Artículo 113
El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados. Para los efectos de este artículo, se considerarán como semanas de cotización las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad, excepto por lo que se refiere al seguro de retiro.	El otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera, medidos en semanas de cotización reconocidas por el Instituto, según se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los riesgos amparados. Para los efectos de este artículo, se considerarán como semanas de cotización por lo que se refiere al seguro contenido en este capítulo las que se encuentren amparadas por certificado de incapacidad médica para el trabajo.

Artículo 123	Artículo 114
<p>El pago de las pensiones de invalidez, de vejez y de cesantía en edad avanzada, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo comprendido en el régimen del seguro social. No regirá lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el pensionado por invalidez ocupe con diverso salario un puesto distinto a aquel que desempeñaba al declararse ésta. De igual forma no se suspenderá la pensión por vejez o cesantía en edad avanzada, cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio del seguro social con patrón distinto al que tenía al pensionarse y siempre y cuando hubiesen transcurrido seis meses de la fecha en que se haya otorgado la pensión.</p>	<p>El pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquél que desarrollaba al declararse ésta.</p>
Artículo 124	Artículo 115
<p>Cuando una persona tuviere derecho a dos o más de las pensiones establecidas en este capítulo, por ser simultáneamente asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, la suma de las cuantías de las pensiones que se le otorguen no deberá exceder del cien por ciento del</p>	<p>Cuando una persona tuviera derecho a dos o más de las pensiones establecidas en esta Ley, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, recibirá en su caso, la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta</p>

<p>salario promedio del grupo mayor, entre los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. La disminución se hará, en su caso, en la pensión de mayor cuantía.</p>	<p>individual que corresponda.</p>
<p>Artículo 125</p>	<p>Artículo 116</p>
<p>Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este capítulo y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del cien por ciento del salario promedio del grupo mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgo de trabajo.</p>	<p>Si una persona tiene derecho a cualquiera de las pensiones de este capítulo y también a pensión proveniente del seguro de riesgos de trabajo, percibirá ambas sin que la suma de sus cuantías exceda del cien por ciento del salario mayor, de los que sirvieron de base para determinar la cuantía de las pensiones concedidas. Los ajustes para no exceder del límite señalado no afectarán la pensión proveniente de riesgos de trabajo.</p>
<p>Artículo 126</p>	<p>Artículo 117</p>
<p>En el caso de que el pensionado traslade</p>	<p>Cuando cualquier pensionado traslade su domicilio al extranjero, se suspenderá su</p>

<p>su domicilio al extranjero, se suspenderá su pensión mientras dure su ausencia, salvo lo dispuesto por convenio internacional. Si el pensionado comprobare que su residencia en el extranjero será de carácter permanente, a su solicitud el Instituto le entregará el importe de dos anualidades de su pensión, extinguiéndose por ese pago todos los derechos provenientes del seguro. Esta disposición rige también para el pensionado por riesgos de trabajo.</p>	<p>pensión mientras dure su ausencia, salvo lo dispuesto por convenio internacional, o que los gastos administrativos de traslado de los fondos corran por cuenta del pensionado. Esta disposición será aplicable a los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida, y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</p>
<p>Artículo 127</p>	<p>Artículo 118</p>
<p>El Instituto podrá excepcionalmente otorgar préstamos a cuenta de pensiones, cuando la situación económica del pensionado lo amerite y bajo la condición de que, considerando los descuentos, la cuantía de la pensión no se reduzca a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley. El plazo de pago no excederá de un año. Igualmente, esta disposición es aplicable tratándose de pensiones por riesgos de trabajo.</p>	<p>El Instituto podrá excepcionalmente otorgar préstamos cuando la situación económica del pensionado lo amerite y bajo la condición de que, considerados los descuentos, la cuantía de la pensión no se reduzca a una cantidad inferior a los mínimos establecidos por la Ley. El plazo de pago no excederá de un año.</p>
<p>Artículo 128</p>	<p>Artículo 119</p>
<p>Para los efectos de esta Ley existe</p>	<p>Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle</p>

<p>invalidez cuando se reúnan las siguientes condiciones: I.- Que el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su capacidad, formación profesional y ocupación anterior, una remuneración superior al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que en la misma región reciba un trabajador sano, de semejantes capacidad, categoría y formación profesional; II.- Que se derivada de una enfermedad o accidente no profesionales, o por defectos o agotamiento físico o mental, o bien cuando padezca una afección o se encuentra en un estado de naturaleza permanente que le impida trabajar.</p>	<p>imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.</p>
<p>Artículo 129</p>	<p>Artículo 120</p>
<p>El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus testamentos, al otorgamiento de las siguientes prestaciones: I.- Pensión, temporal o definitiva; II.- Asistencia médica, en los términos de capítulo IV de este título; III.- Asignaciones familiares de conformidad con lo establecido en la sección séptima de este capítulo; y IV.- Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección séptima de este capítulo.</p>	<p>El estado de invalidez da derecho al asegurado, en los términos de esta Ley y sus reglamentos, al otorgamiento de las prestaciones siguientes: I. Pensión temporal; II. Pensión definitiva. La pensión y el seguro de sobrevivencia a que se refiere esta fracción, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que elija. Para la contratación de los seguros de renta vitalicia y de</p>

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 asegurado y la diferencia positiva será la suma asegurada que el Instituto deberá entregar a la institución de seguros para la contratación de los seguros a que se refiere esta fracción. Cuando el trabajador tenga un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá el asegurado optar por: a) Retirar la suma excedente en una sola exhibición de su cuenta individual; b) Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor, o c) Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia. La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV y VI de esta Ley; III. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título. IV. Asignaciones familiares, de conformidad con lo establecido en la sección IV de este capítulo, y V. Ayuda asistencial, en los términos de la propia sección IV de este capítulo.

Artículo 130	Artículo 121
<p>Se otorga por periodos renovables al asegurado, en los casos de existir posibilidad al asegurado, en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.</p>	<p>Pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.</p>
Artículo 131	Artículo 122
<p>Para gozar de las prestaciones del seguro de invalidez se requiere que al declararse ésta, el asegurado tenga acreditado el pago de ciento cincuenta cotizaciones semanales.</p>	<p>Para gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización. En el caso que el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez sólo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización. El declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente que no reúna las semanas de cotización señaladas en el</p>

	párrafo anterior podrá retirar, en el momento que lo desee, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.
Artículo 132	Artículo 123
No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado: I.- Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez; II.- Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez; y III.- Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen del Seguro Social. En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.	No se tiene derecho a disfrutar de pensión de invalidez, cuando el asegurado: I. Por sí o de acuerdo con otra persona se haya provocado intencionalmente la invalidez; II. Resulte responsable del delito intencional que originó la invalidez, y III. Padezca un estado de invalidez anterior a su afiliación al régimen obligatorio. En los casos de las fracciones I y II, el Instituto podrá otorgar el total o una parte de la pensión a los familiares que tuvieren derecho a las prestaciones que se conceden en el caso de muerte y la pensión se cubrirá mientras dure la invalidez del asegurado.
Artículo 133	Artículo 124
Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren	Los asegurados que soliciten el otorgamiento de una pensión de invalidez y los inválidos que se encuentren

<p>disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez.</p>	<p>disfrutándola, deberán sujetarse a las investigaciones de carácter médico, social y económico que el Instituto estime necesarias, para comprobar si existe o subsiste el estado de invalidez. Con la finalidad de evitar simulaciones en el otorgamiento de la pensión referida en el párrafo anterior, cualquier irregularidad que se advirtiera sobre el particular por parte del Instituto, será sancionada por la autoridad correspondiente de conformidad con lo dispuesto por las normas penales que en su caso resulten aplicables.</p>
<p>Artículo 134</p>	<p>Artículo 125</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 135</p>	<p>Artículo 126</p>
<p>Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos, el Instituto le suspenderá el pago de la pensión. Dicha suspensión subsistirá mientras el</p>	<p>Cuando un pensionado por invalidez se niegue a someterse a los exámenes previos o posteriores y a los tratamientos médicos prescritos o abandone éstos, el Instituto ordenará la suspensión del pago de la pensión. Dicha suspensión subsistirá</p>

<p>pensionado no cumpla con lo dispuesto en el párrafo anterior.</p>	<p>mientras el pensionado no cumpla con lo dispuesto en este artículo. Cuando el asegurado al que se le haya determinado invalidez que le dé derecho a la contratación de una renta vitalicia o retiro programado conforme a lo previsto en el artículo 159 fracciones IV y V de esta Ley, se rehabilite, se le suspenderá el pago de la pensión por parte de la aseguradora elegida por el trabajador. En este caso la aseguradora deberá devolver al Instituto la parte de la reserva correspondiente al seguro o retiro programado contratado, deduciendo las pensiones pagadas y los gastos administrativos en que haya incurrido. Igualmente, la aseguradora devolverá a la Administradora de Fondos para el Retiro, que le operaba la cuenta individual al trabajador, los recursos no utilizados de la cuenta individual del mismo a efecto de que le vuelva a abrir la cuenta correspondiente.</p>
<p style="text-align: center;">Artículo 136</p>	
<p>Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos para el otorgamiento de la pensión de invalidez, tendrán derecho a disfrutar de la misma en la cuantía que al respecto señala la sección octava de este capítulo.</p>	

Artículo 149	Artículo 127
<p>Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensión de viudez; 2. Pensión de orfandad; 3. Pensión de ascendientes; 4. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y 5. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este título. 	<p>Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pensión de viudez; 2. Pensión de orfandad; 3. Pensión a ascendientes; 4. Ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y 5. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título. <p>En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto, se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las</p>

demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo. Para ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo, por la institución de seguros. Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, estos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor. La renta vitalicia se sujetará a lo dispuesto en el artículo 159 fracción IV de esta Ley. En caso de fallecimiento por una pensión de riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren las fracciones I, II, y III de este artículo se otorgarán con cargo al seguro de

	<p>sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido. En caso de que el saldo de la cuenta individual del trabajador fallecido sea superior al monto constitutivo necesario para contratar el seguro de renta vitalicia los beneficiarios podrán optar por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar se les devuelva en una sola exhibición el excedente sobre el monto constitutivo. 2. Contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor. 3. Aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.
Artículo 150	Artículo 128
<p>Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; 2. Que la muerte del asegurado o 	<p>Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el artículo anterior, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez 2. Que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un

pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.	riesgo de trabajo
Artículo 151	Artículo 129
También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el Seguro Social obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja. Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.	También tendrán derecho a pensión los beneficiarios de un asegurado fallecido por causa distinta a un riesgo de trabajo que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo igual, si aquél tuviera acreditado el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales y hubiese causado baja en el régimen obligatorio, cualquiera que fuere el tiempo transcurrido desde la fecha de su baja. Si el asegurado disfrutaba de una pensión de incapacidad permanente total y fallece por causa distinta a un riesgo de trabajo, sin cumplir el requisito del párrafo anterior sus beneficiarios tendrán derecho a pensión, si la que gozó el fallecido no tuvo una duración mayor de cinco años.
Artículo 152	Artículo 130
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 si fuera su marido, durante los cinco	Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado

<p>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. Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión. La misma pensión le corresponderá al viudo que estuviese totalmente incapacitado</p>	<p>o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, 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. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión. La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que estuviese totalmente incapacitado y que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.</p>
<p align="center">Artículo 153</p>	<p align="center">Artículo 131</p>
<p>La pensión de viudez será igual al noventa por ciento 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 el caso de invalidez.</p>	<p>La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.</p>
<p align="center">Artículo 154</p>	<p align="center">Artículo 132</p>
<p>No se tendrá derecho a la pensión de viudez que establece el artículo anterior, en los siguientes casos:</p>	<p>No se tendrá derecho a la pensión de viudez que establece el artículo anterior, en los siguientes casos:</p>

<p>1. Cuando la muerte del asegurado acaeciere antes de cumplir seis meses de matrimonio;</p> <p>2. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace; y</p> <p>3. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.</p> <p>Las limitaciones que establece este artículo no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado la viuda compruebe haber tenido hijos con él.</p>	<p>1. Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;</p> <p>2. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad o teniendo esta edad recibía una pensión de invalidez, a menos que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y Cuando la viuda sea menor de treinta años sólo gozará de la pensión durante los cinco años siguientes al otorgamiento de la misma.</p> <p>Estas limitaciones no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado por invalidez, la viuda compruebe haber tenido hijos con él.</p>
	Artículo 133
	<p>El derecho al goce de la pensión de viudez comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del</p>

beneficiario, o cuando la viuda, viudo, concubina o concubinario contrajeran matrimonio o entraran en concubinato. El disfrute de esta pensión no se suspenderá porque aquélla desempeñe un trabajo remunerado. El pensionado por viudez y

el huérfano a que se refiere el párrafo tercero del artículo 134 de esta Ley tendrán derecho a disfrutar de los beneficios del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez con cargo a la cuenta individual que hubiese correspondido al trabajador fallecido, y, por lo tanto, cesará el disfrute de las pensiones de viudez u orfandad mencionadas, al cumplirse sesenta y cinco años del nacimiento del asegurado o pensionado original. La viuda, viudo, concubina o concubinario pensionados que contraigan matrimonio, recibirán una suma global equivalente a tres anualidades de la cuantía de la pensión que disfrutaban. El disfrute simultáneo de las pensiones de viudez y orfandad es incompatible.

Artículo 156	Artículo 134
Tendrán derecho a recibir la pensión de	Tendrán derecho a recibir 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 ciento cincuenta 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, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, 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.

El Instituto concederá en los términos de este artículo, la pensión de orfandad a los huérfanos mayores de 16 años, si cumplen con las condiciones mencionadas.

orfandad cada uno de los hijos menores de dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez. 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, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio. El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

Artículo 157	Artículo 135
<p>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 al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuere de padre y de madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento. Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.</p>	<p>La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base. 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 veinte al treinta por ciento, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente.</p>
Artículo 158	Artículo 136
<p>El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones de los dos</p>	<p>El derecho al goce de la pensión de orfandad comenzará desde el día del fallecimiento del asegurado o pensionado por invalidez y cesará con la muerte del beneficiario, o cuando éste haya alcanzado los dieciséis años de edad, o una edad mayor, de acuerdo con las disposiciones de los dos artículos</p>

<p>artículos anteriores.</p> <p>Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.</p>	<p>anteriores. Con la última mensualidad se otorgará al huérfano un pago finiquito equivalente a tres mensualidades de su pensión.</p>
<p>Artículo 159</p>	<p>Artículo 137</p>
<p>Si no existieren viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiere correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.</p>	<p>Si no existieran viuda, huérfanos ni concubina con derecho a pensión, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del asegurado o pensionado por invalidez fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez.</p>