



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE AGUASCALIENTES

**CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA**

**TRABAJO PRÁCTICO**

**LAS REPERCUSIONES DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONES EN MATERIA  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU AFECTACIÓN A LARGO PLAZO EN LAS  
PENSIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL IMSS**

**PRESENTA**

**Emmanuel Aguilar Romo**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN IMPUESTOS**

**TUTOR**

**M.F. Natalia Magdalena Ramírez**

**COMITÉ TUTORAL**

**M.F. Virginia Guzmán de León**

**M.I. Jorge Humberto López Reynoso**

**Aguascalientes, Ags. 24 de Noviembre del 2014**



DRA. SANDRA YESENIA PINZON CASTRO  
DECANO (A) DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
P R E S E N T E

Por medio del presente como Tutor designado del estudiante **EMMANUEL AGUILAR ROMO** con ID 41036 quien realizó el trabajo práctico titulado: **LAS REPERCUSIONES DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU AFECTACIÓN A LARGO PLAZO EN LAS PENSIONES DE LOS TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS** y con fundamento en el Artículo 175, Apartado II del Reglamento General de Docencia, me permito emitir el **VOTO APROBATORIO**, para que *el* pueda proceder a imprimirlo, y así como continuar con el procedimiento administrativo para la obtención del grado.

Pongo lo anterior a su digna consideración y sin otro particular por el momento, me permito enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE  
"SE LUMEN PROFERRE"

Aguascalientes, Ags., a 14 de Noviembre de 2014

M.F. NATALIA MAGDALENO RAMÍREZ  
Tutor de trabajo práctico

M.F. VIRGINIA GUZMÁN DÍAZ DE LEÓN  
LECTOR 1

M.I. JORGE HUMBERTO LÓPEZ REYNOSO  
LECTOR 2



c.c.p. - Secretaría de Investigación y Progreso  
c.c.p. - Jefatura del Depto. de Contratación  
c.c.p. - Consejo Académico  
c.c.p. - Oficina Secretarías Técnicas  
c.c.p. - Interesado



CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

F. No. 1009/2014  
DECANATO

**DRA. GUADALUPE RUÍZ CUÉLLAR**  
**DIRECTORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**  
**PRESENTE**

Por medio de la presente me permito comunicarle a usted que el trabajo práctico "LAS REPERCUSIONES DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS PATRONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU AFECTACIÓN A LARGO PLAZO EN LAS PENSIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL IMSS" del estudiante **EMMANUEL AGUILAR ROMO** egresado de la Maestría en Impuestos respeta las normas y lineamientos establecidos institucionalmente para su elaboración y su autor cuenta con el voto aprobatorio de su tutor.

Sin más por el momento aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE  
"SE LUMEN PROFERRE"

Aguascalientes, Ags., 13 de Noviembre de 2014

**DRA. SANDRA YESENIA PINZÓN CASTRO**  
**DECANO DEL CENTRO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

c.c.p CP. Ma. Esther Rangel Jiménez - Jefe del Departamento de Control Escolar  
c.c.p Sección de Certificados y Títulos  
c.c.p Estudiante  
c.c.p Archivo





**DICTAMEN DE REVISIÓN DE LA TESIS / TRABAJO PRÁCTICO**

DATOS DEL ESTUDIANTE	
NOMBRE: Emmanuel Aguilar Romo	ID (No. de Registro): 41036
PROGRAMA: Maestría en Impuestos	AREA:
TUTOR/TUORES: M.F. Natalia Magdalena Ramirez	
COMITÉ TUTORAL: M.F. Virginia Guzmán Díaz de León M.I. Jorge Humberto López Reynoso	
TESIS ( )	TRABAJO PRÁCTICO ( x )
OBJETIVO: Llegar a la reflexión sobre la importancia de inscribir a los trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social con su salario real, así como informar tanto al patrón como al trabajador sobre el impacto y las consecuencias de no realizar este acto.	
DICTAMEN	
CUMPLE CON CRÉDITOS ACADÉMICOS:	( x )
CONGRUENCIAS CON LAS LGAC DEL PROGRAMA:	( x )
CONGRUENCIA CON LOS CUERPOS ACADÉMICOS:	( x )
CUMPLE CON LAS NORMAS OPERATIVAS:	( x )
CONINCIDENCIA DEL OBJETIVO CON EL REGISTRO:	( x )

Aguascalientes, Ags. a 14 de noviembre de 2014

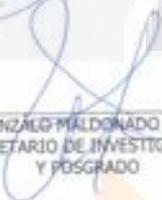
Código: FO-040200-23  
Revisión: 00  
Evaluó: 21/02/11



FIRMAS

  
DR. MIGUEL ÁNGEL OROPEZA TAGLE  
CONSEJERO ACADÉMICO DEL ÁREA

  
M.I. MARTÍN LÓPEZ CRUZ  
SECRETARIO TÉCNICO DEL POSGRADO

  
DR. GONZALO MALDONADO GUZMÁN  
SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN  
Y POSGRADO

Código: FO-040200-21  
Revisión: 00  
Emisión: 21/02/11

### **Agradecimientos**

Agradezco el apoyo brindado por mi tutora, la M.F. Natalia Magdaleno Ramírez, y por mis lectores, la M.F. Virginia Guzmán de León y el M.I. Jorge Humberto López Reynoso, quienes con su ayuda lograron que el presente trabajo fuera posible.



**Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mi padre, al Ing. Gerardo Aguilar Ruteaga, quien tenía la ilusión de ver a su hijo convertido en Maestro en Impuestos, y al ejemplo de trabajo y dedicación que dejó antes de partir. Así también, está dedicado a mi madre, la señora Sara Romo Vázquez y a mi abuela materna, la señora Ma. de la Cruz Vázquez Márquez, quienes me brindaron el apoyo necesario para sobrellevar los acontecimientos ocurridos en el transcurso de la maestría.



**Índice general**

Índice general	1
Índice de tablas	5
Índice de cuadros	6
Acrónimos	7
Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
<b>CAPITULO I</b>	
1. Origen del IMSS en México	13
1.1 Transición de la LSS en México	13
<b>CAPITULO II</b>	
2. Crisis en el sistema de pensiones	15
2.1 ¿Qué originó la crisis existente en el sistema de pensiones?	15
<b>CAPITULO III</b>	
3. Modalidades de aseguramiento del IMSS	19
3.1 Régimen obligatorio	20
3.1.1 ¿Quiénes pueden asegurarse en este régimen?	20
3.2 Régimen voluntario	21
3.2.1 ¿Quiénes pueden asegurarse en este régimen?	21
3.3 Base de cotización	23
3.3.1 ¿Qué es el salario base de cotización?	23
3.3.2 ¿Qué conceptos se excluyen en la integración del SBC?	24
3.3.3 Reglas para el cálculo del SBC	25
<b>CAPITULO IV</b>	
4. El sistema de pensiones en México	27

4.1	¿Qué es una pensión?	27
4.2	Requisitos necesarios para ser acreedor a una pensión en genera	27
4.3	Modalidades de pensiones en México	27
4.3.1	Pensión por riesgo de trabajo	28
4.3.1.1	Enfermedad profesional o de trabajo	30
4.3.1.1.1	Requisitos para la obtención de una pensión por enfermedad profesional o de trabajo	30
4.3.1.1.2	Ejemplo de enfermedad profesional o de trabajo	31
4.3.2	Accidente de trabajo	32
4.3.2.1.1	Ejemplo de accidente de trabajo	32
4.3.3	Accidente en tránsito o trayecto	34
4.3.3.1	Caso práctico de accidente en tránsito o trayecto	34
4.4	Tipos de incapacidades otorgadas por el IMSS	35
4.4.1	Incapacidad temporal	36
4.4.2	Incapacidad permanente parcial	36
4.4.3	Incapacidad permanente total	37
4.5	¿Qué es un beneficiario legal?	42
4.6	Casos prácticos de pensiones como secuela de un accidente por riesgo de trabajo	40
4.6.1	Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente total	43
4.6.2	Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial mayor al 50%	42
4.6.2.1	Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial	43
4.6.2.2	Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial con un porcentaje menor al 25%	44
4.6.3	Muerte del asegurado ocasionada por un riesgo de trabajo	48
4.6.3.1	Caso práctico de una pensión de viudez, derivada de la muerte de IPT valuada al 100%	49

**CAPITULO V**

5.	Pensiones por viudez y cesantía y vejez	51
5.1	Pensión por viudez	51
5.1.1	Suspensión de la pensión por viudez	53
5.1.1.1	Caso práctico de pensión por viudez	53
5.1.1.1.1	Caso práctico de finiquito por pensión por viudez	54
5.2	Pensión por cesantía y en edad avanzada y vejez	54
5.2.1	Requisitos para la obtención de una pensión por el concepto de cesantía en edad avanzada con relación a la Ley de 1973	55
5.2.2	Requisitos para la obtención de una pensión por el concepto de vejez	56
5.2.2.1	Pensión de cesantía y vejez	57
5.2.2.2	Caso práctico de pensión de vejez	59
5.2.3	Pensión por cesantía en edad avanzada LSS 1997	65
5.2.3.1	Requisitos para adquirir una pensión por cesantía en edad avanzada bajo la LSS de 1997	67
5.2.3.2	Requisitos para adquirir una pensión por vejez bajo la LSS 1997	67
5.2.3.2.1	Qué procede en caso de no cumplir con los requisitos para la obtención de una pensión	67
5.2.3.3	¿Qué es una AFORE?	68
5.2.3.3.1	¿Cómo funciona la AFORE?	68
5.2.3.3.2	Qué integra el monto acumulado en la AFORE del trabajador	69
5.2.3.3.3	Modalidades de ahorro voluntario	70
5.2.3.3.4	Aspectos a considerar al elegir una AFORE	76
5.2.3.3.5	La problemática existente dentro de las AFORES en nuestro país	77
5.3	Conservación de derechos	77
5.4	Pensión por orfandad	78
5.4.1	Caso práctico de pensión por orfandad	79
5.4.2	Caso práctico de finiquito por pensión por orfandad por extinción de derechos	80

	<b>CAPITULO VI</b>	
6.	Pensión por invalidez	80
6.1	Caso práctico por invalidez LSS de 1973	82
6.2	Caso práctico por invalidez LSS de 1997	85
6.2.1	Caso práctico ayuda asistencial LSS de 1997	86
6.2.2	Caso práctico pensión por orfandad LSS 1997	86
6.3	Aspectos fiscales que deberá tomar en cuenta el pensionado	87
	<b>CAPITULO VII</b>	
7.	Obligaciones y sanciones por el incumplimiento ante el IMSS e INFONAVIT	87
7.1	Obligaciones de los patrones en materia de seguridad social	87
7.2	Sanciones económicas por el incumplimiento de las obligaciones ante el IMSS e INFONAVIT	90
	<b>CAPITULO VIII</b>	
8.	Caducidad y prescripción de derechos	106
8.1	Caducidad	107
8.2	Prescripción	107
	<b>CAPITULO IX</b>	
9.	Justificación del caso práctico	108
10.	Conclusiones	111
11.	Bibliografía	113

**Índice de tablas**

Tabla 1	Tabla del artículo 167 de la LSS 1973	56
Tabla 2	Tabla de porcentajes de cuantía que será entregada al trabajador si decide pensionarse por vejez antes de la edad mínima con la LSS de 1973	57
Tabla 3	Proyección de aportaciones voluntarias a la AFORE	66
Tabla 4	Tabla de cuota social aportada por el Gobierno Federal	69



**Índice de cuadros**

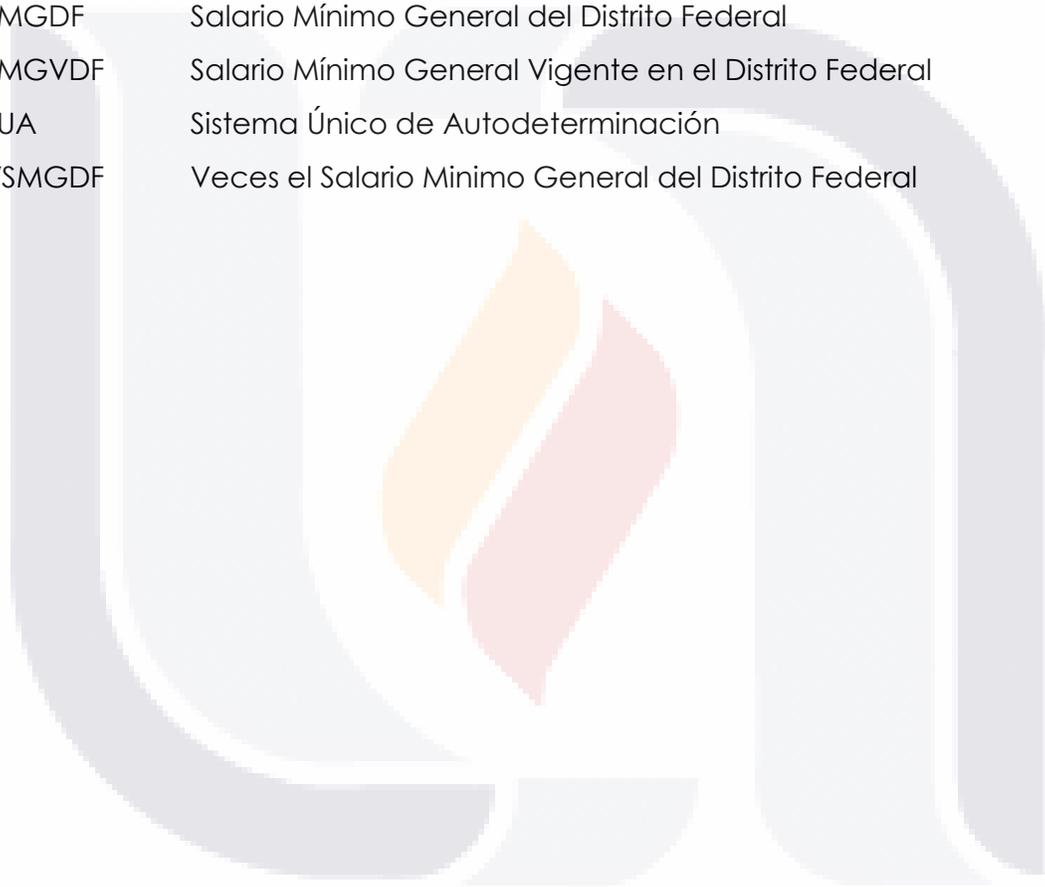
Cuadro 1	Cuadro comparativo de tasas recaudatorias antes y despues de 1997	19
Cuadro 2	Cuadro de prestaciones en dinero por riesgo de trabajo	38
Cuadro 3	Cuadro de porcentajes de asignaciones familiares	40



**Acrónimos**

AFORE	Administradora de Fondos para el Retiro
CFF	Código Fiscal de la Federación
CNSF	Comisión Nacional de Seguros y Fianzas
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF	Diario Oficial de la Federación
ICEFA	Institución de Crédito o Entidad Financiera Autorizada.
INPC	Índice de Precio al Consumidor
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
ISR	Impuesto Sobre la Renta
ISSSTE	Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado
LFT	Ley Federal del Trabajo
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado
LINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LISR	Ley de Impuesto Sobre la Renta
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
LSS	Ley del Seguro Social
PyME	Pequeñas y Medianas Empresas
RACERF	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación y, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
RIPAEDI	Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

RIMSS	Reglamento para la Imposicion de Multas por Infraccion a las Disposiciones de la Ley del Seguro Social
RPM	Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SBC	Salario Base Cotizacion
SHCP	Secretaria de Hacienda y Crédito Público
SIEFORE	Sociedad de Inversión Especializadas de Fondos para el Retiro
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal
SMGVDF	Salario Mínimo General Vigente en el Distrito Federal
SUA	Sistema Único de Autodeterminación
VSMGDF	Veces el Salario Minimo General del Distrito Federal

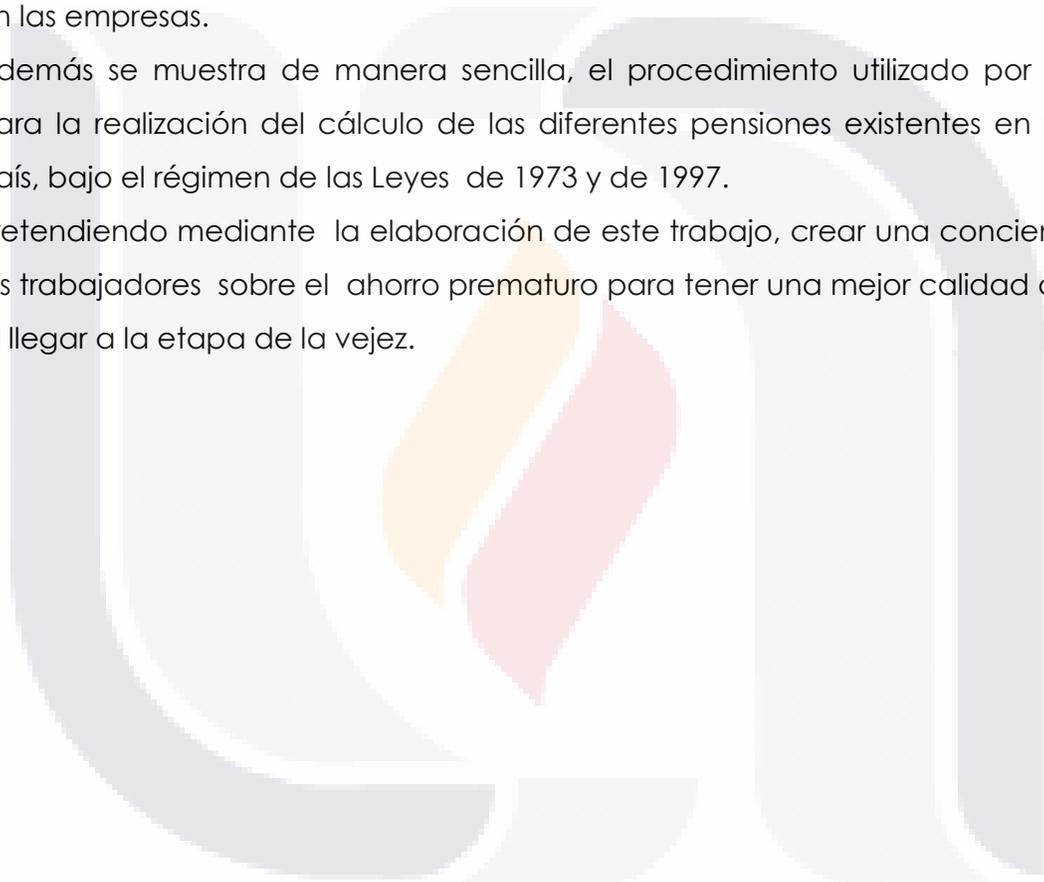


**Resumen**

En el presente trabajo se hace una comparación entre las pensiones de los trabajadores regidos por la LSS de 1973 y la LSS de 1997, con la finalidad de mostrar la problemática que se estará viviendo en las próximas décadas por supuestas estrategias fiscales, en las cuales se disminuyen los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social con el afán de aumentar la utilidad en las empresas.

Además se muestra de manera sencilla, el procedimiento utilizado por el IMSS para la realización del cálculo de las diferentes pensiones existentes en nuestro país, bajo el régimen de las Leyes de 1973 y de 1997.

Pretendiendo mediante la elaboración de este trabajo, crear una conciencia en los trabajadores sobre el ahorro prematuro para tener una mejor calidad de vida al llegar a la etapa de la vejez.

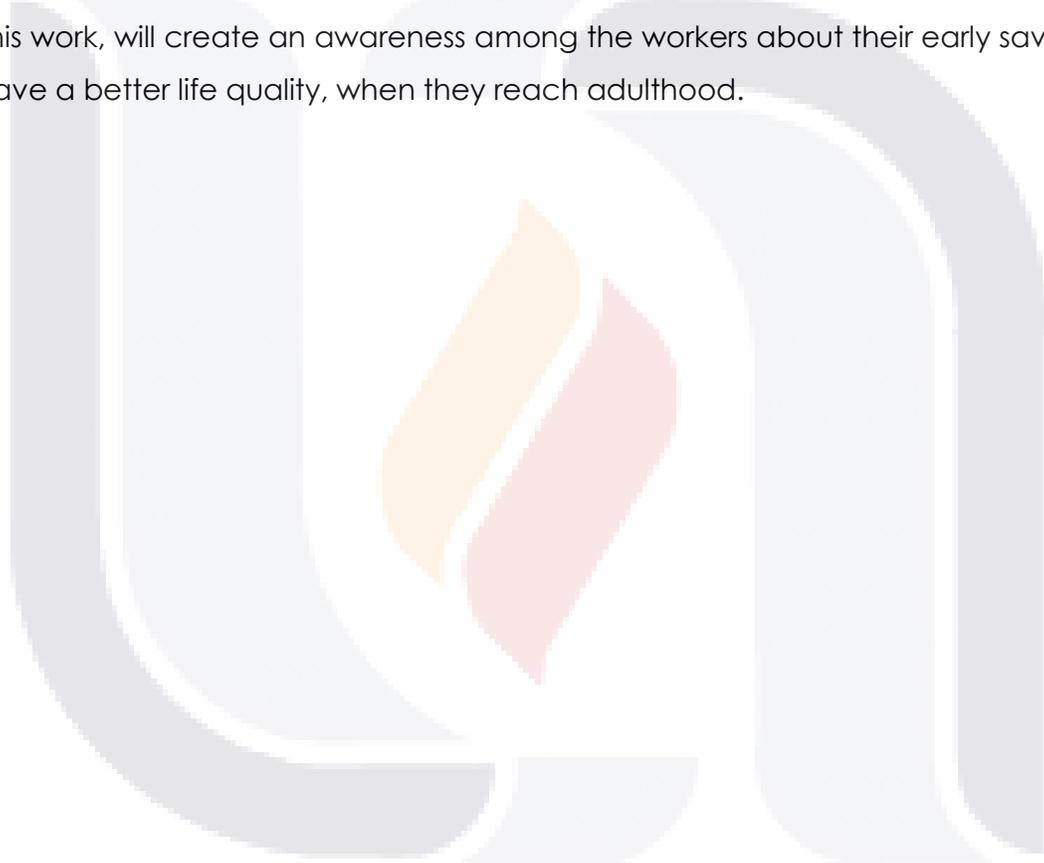


**Abstract**

This paper presents a comparison between the pensions of workers under the LSS of 1973 and LSS of 1997, in order to show the problems that workers will be living in the next decades in social security, with the objective to enhance the utility of the company.

It also show's a simply way of using IMSS procedure for calculating the diffenrent pensions in our country, under the regime of 1973 and 1997.

This work, will create an awareness among the workers about their early savings, to have a better life quality, when they reach adulthood.



## Introducción

Analistas en la materia de economía hacen mención de una de las próximas crisis que se estarán viviendo en nuestro país. Ésta será ocasionada por el envejecimiento poblacional en México, el cual tiene su origen en el cambio drástico de la pirámide demográfica. Dicha crisis consiste en el incremento del porcentaje de la población adulta, desencadenando una diversidad de problemas en las áreas económicas y sociales, ya que la población de nuestro país no se encuentra preparada para el futuro que se nos avecina. Uno de los temas interesantes bajo esta crisis es la temática de las pensiones otorgadas por el IMSS a los trabajadores y si realmente el monto que se entrega al trabajador cubre una supervivencia digna al llegar a la tercera edad.

Por desgracia, en nuestro país existen factores culturales que afectan este tema. Algunos de éstos son el desinterés en el ahorro prematuro para la vejez aunado al deseo de los empresarios por disminuir las cuotas obrero patronales que se tienen que pagar por el aseguramiento de sus trabajadores, sin tomar en cuenta las consecuencias que ocasionan en las pensiones futuras, utilizando falsas estrategias fiscales que perjudican los derechos de los trabajadores y posiblemente desencadenen problemas económicos en nuestro país.

Para conocer más sobre las causas que originaran este acontecimiento y cuantificar la problemática que tendrá que enfrentar la población en las próximas décadas, se realiza el siguiente trabajo.

Dentro los dos primeros capítulos del presente trabajo se muestra un panorama general sobre los antecedentes de las pensiones en México y la situación que desencadenó los cambios en la LSS, así como sus reformas realizadas en el transcurso de los años. Mediante esto se pretende tener una base teórica que posteriormente será utilizada por el lector para el entendimiento del por que surge el cambio en el procedimiento del cálculo de las pensiones otorgadas por el IMSS por el concepto de cesantía en edad avanzada y vejez.

Teniendo como objetivo llegar a la reflexión sobre la importancia de inscribir a los trabajadores en el IMSS con su salario real, así como informar tanto al patrón como al trabajador sobre el impacto y las consecuencias de no realizar este acto.

Dentro del tercer capítulo, se hace mención sobre los regímenes existentes de aseguramiento para el trabajador, para dar pauta a conocer los mecanismos utilizados por el IMSS para la realización del cálculo de las pensiones de viudez, cesantía en edad avanzada y vejez e invalidez y vida, bajo la Ley de 1973 y 1997. Ayudando al lector a calcular de manera individual el impacto que tiene el SBC en las pensiones que son otorgadas a los trabajadores que se encuentran inscritos en el IMSS.

En los últimos capítulos se muestran los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empresarios en materia de seguridad social, así como las sanciones económicas y corporales a las cual se volverá acreedor el patrón a causa de su incumplimiento.

Este trabajo tiene la finalidad de crear conciencia sobre la problemática que existirá con el cambio en la pirámide demográfica aunado con la insuficiencia de recursos en la cual se verán sujetos los trabajadores regidos bajo la LSS de 1997 al llegar a la tercera edad, ya que solo podrán pretender obtener las pensiones mínimas garantizadas a causas de las supuestas estrategias fiscales utilizadas por sus patrones durante su vida laboral.

## CAPITULO I

El crecimiento demográfico y otros acontecimientos en el mundo han generado un sinnúmero de problemáticas en diferentes países del continente, obligando a los gobiernos e instituciones a buscar una solución a mediano plazo para este problema que estará generando importantes estragos económicos.

México es uno de los países que estará viviendo en los próximos años una crisis originada por el crecimiento demográfico, la cual tiene su origen en el envejecimiento poblacional y en las reformas realizadas en las pensiones del IMSS.

### 1. Origen del IMSS en México

Los derechos de la clase trabajadora fueron logrados con la CPEUM de 1917 a través del artículo 123, fracción XXIX, en el que se establecen las responsabilidades de los patrones en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y a su vez, los preceptos legales en cuestión de seguridad e higiene.

Aunque esto fue establecido desde el año de 1917, fue hasta el año de 1943 cuando el Presidente de la República, Lic. Manuel Ávila Camacho, logró que este mandato se hiciera realidad con la creación del IMSS bajo una composición tripartita.

#### 1.1 Transición de la LSS en México

La transición de la LSS en el tema de pensiones se ha visto reflejada en tres momentos:

- LSS de 1943

Se creó un sistema de reparto en el que las aportaciones de los trabajadores activos financiaban a las pensiones de los trabajadores retirados. La insuficiencia en los recursos al rebasar el número de personas que exigían una pensión originó una reforma de Ley en el año de 1973.

- LSS de 1973

Se reestructuró el sistema de pensiones para no agravar el déficit existente. Se implementó dentro del cálculo de la pensiones el salario promedio de los últimos 5 años inscritos en el IMSS, así como el número mínimo de semanas cotizadas para volverse merecedor de esta prestación.

Entre los años de 1992 y 1997 se estableció el SAR, el cual vino a complementar la LSS de 1973, estableciendo una acumulación de un 2% del SBC del trabajador en una cuenta bancaria de ahorro, la cual fue administrada por el ICEFA.

- El 1 de julio de 1997 se llevó a cabo uno de los cambios más importantes en lo que respecta a la protección social, realizándose una reforma en el sistema público de pensiones del sector privado, la cual entró en vigor en el mismo año y fue publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995. En ella se vincularon las Leyes de INFONAVIT y del SAR, dejando a un lado el sistema de pensiones donde la clase trabajadora activa sustentaba las pensiones de los trabajadores pensionados. Además, se crea la SIEFORE.

El gobierno previó problemáticas con el cambio en la reestructuración de la Ley y por ello creó un artículo de retroactividad para los trabajadores inscritos antes del 1º de julio de 1997. En éste se le daba la opción de acogerse a los beneficios de la LSS de 1973 a través de su artículo tercero transitorio.

El primero de julio de 1997 entró en vigor la nueva reestructuración de la LSS, la cual fue publicada en el DOF del 21 de diciembre de 1995. En éste se vinculaban la LSS y LINFONAVIT con el objetivo primordial de que al trabajador se le:

1. Garantizará una pensión digna.
2. Respetarán los derechos anteriores y su decisión de elegir entre las pensiones del sistema anterior o del nuevo.
3. Asegurará la plena propiedad y control sobre sus ahorros para el retiro.

Además ayudó a:

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
4. Fortalecer el esquema aplicado en 1992 y subsanar los problemas de operación del SAR.
  5. Vincular la subcuenta de vivienda con el nuevo sistema de pensiones de los trabajadores.

Con la reestructuración de la LSS surgió la división de las ramas del seguro social: seguro de invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada. Se dio paso a dos ramas llamadas invalidez y vida (anteriormente invalidez y muerte) y seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Esto vino a facilitar la identificación de las aportaciones realizadas por cada trabajador de manera individual, designando a la AFORE y SIEFORE los recursos acumulados por cada trabajador para su administración e inversión.

## CAPITULO II

### **2. Crisis en el sistema de pensiones**

Para tener un mayor entendimiento sobre el origen de la reestructuración del sistema de pensiones en la LSS se deberá tener un panorama más amplio respecto a la transición de las Leyes en el sistema de pensiones en México, lo cual nos brindará los recursos necesarios para reflexionar sobre cuál es la problemática existente y su origen. Además, se pretende que el lector visualice el posible escenario que se avecina en nuestro país en las próximas décadas.

Las reformas realizadas en la LSS han sido en gran parte debido al déficit que se venía incrementando año con año a causa de las pensiones otorgadas a los trabajadores bajo la LSS de 1973, ya que fueron insostenibles con los recursos recaudados por el alto monto de ellas.

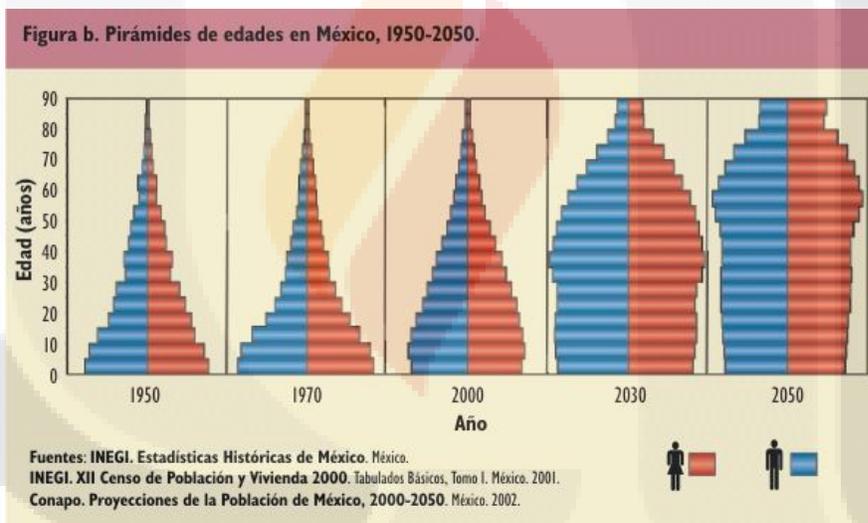
#### **2.1 ¿Qué originó la crisis existente en el sistema de pensiones?**

1. El sistema se hizo insostenible debido a los cambios demográficos.

En este sentido podemos argumentar que gracias al incremento de la esperanza de vida y la disminución en la tasa de natalidad, se provocó un déficit en el sistema.

Lo interesante en este punto es que la misma Ley señala en su artículo 273, fracción IV de la LSS vigente, que se deben prever los cambios en este tema. También establece que dichos cambios se deben medir e informar cada año para realizar los ajustes respectivos y así no verse afectados en cuestiones financieras.

La pregunta importante dentro de esto es: ¿Realmente se están realizando estos ajustes? podemos concluir que se hizo caso omiso a los números compulsados bajo las investigaciones realizadas, ya que a simple vista podemos ver la incongruencia en los números.



2. Los recursos fueron utilizados para fines distintos al pago de pensiones futuras. Este supuesto es comúnmente escuchado dentro de nuestra sociedad mexicana por los diversos problemas políticos y la desconfianza que existe entre la población respecto a sus gobernantes, ya que por desgracia hemos visto acciones en las cuales las irregularidades salen a relucir de manera descarada pensando que los gobernados no son conscientes de los hechos realizados.

Realmente esta hipótesis sobre el déficit es errónea ya que si bien es cierto que se han utilizado recursos para otros objetivos, esto no cambia el déficit existente.

3. La explicación más cercana al déficit existente.

El déficit que existe en estos momentos en los recursos monetarios de las reservas para las pensiones radica en la evolución existente de los beneficios otorgados por el IMSS a sus trabajadores y sus beneficiarios.

Los incrementos en las prestaciones y la disminución de los requisitos para ser acreedor a una pensión se encuentran en la LSS de 1943 y LSS de 1973.<sup>1</sup>

- Pensiones al viudo incapacitado.
- Pensiones de ascendencia.
- Reducción de semanas cotizadas para tener derecho a pensión de vejez de 700 a 500 semanas.
- Gastos médicos a pensionados y a sus dependientes.
- Ayuda asistencial.
- Asignaciones familiares.
- Aguinaldo.
- Incremento en edad límite para pensión de orfandad.
- Prestaciones sociales.
- Pensiones dinámicas (1989).
- Incremento a cuantías mínimas (35% en 1989, 100% en 1995).
- Incremento pensión viudez del 20 % al 90%.

Bajo esta información, nos queda claro dónde estuvo el origen de la crisis en el sistema de pensiones y por qué se llevó a cabo una reestructuración en la LSS de 1997. Como se puede ver, se realizaron incrementos en los derechos de los familiares de los trabajadores del IMSS y no se realizaron las modificaciones en los

---

<sup>1</sup> Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A. (2011). *Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México*, primera ed., México, D.F.

porcentajes de las cuotas de recuperación. La responsabilidad de este problema recae directamente en el IMSS ya que no realizó a tiempo los cambios.

Si bien es cierto que el IMSS es el culpable del origen de este problema, gran parte del sector empresarial no ha contribuido como debería, ya que siempre están en la búsqueda de diferentes alternativas para que los trabajadores sólo obtengan la prestación del servicio con el menor costo posible; como el aseguramiento del trabajador mediante un salario inferior, o la atención del trabajador en hospitales particulares para no ser incrementada la prima de riesgo, con el objetivo de lograr una disminución del costo de mano de obra dentro de la empresa.

El motivo de la realización de estos actos por parte del patrón se encuentra en la obtención de mayores utilidades sin importar las consecuencias que se desencadenen con sus decisiones en el monto de las pensiones de sus trabajadores y las prestaciones adicionales que se tienen por estar asegurado en el IMSS.

#### Evolución de las cuotas recaudatorias en la LSS

La transición en el porcentaje de recaudación no ha aumentado a la par que los incrementos en los beneficios. En el año de 1973 se tenía un 6% de recaudación y tan sólo se ha tenido un incremento de 2.5% hasta el año de 1996, sonando ilógico que en casi tres décadas el aumento sea tan poco. Por ello los actuarios opinan, ¿cómo se pretendía costear el déficit que se ocasionaría?

La gran pregunta de hoy en día es: ¿Cuál era la solución que se preveía para subsanar este problema? Para resarcir los cambios realizados en estas décadas se debió de llegar a una tasa de recaudación del 23.3 %, <sup>2</sup> lo cual no fue realizado, y si bien esto es cierto, ¿cómo es posible que al ver la problemática que podría surgir, se hiciera un cambio en la Ley de 1973 en el aumento tope de los SBC de 10 a 25 salarios mínimos para la pensión del trabajador, aumentando aún más el déficit, lo cual originó que la generación de trabajadores a los cuales les es

---

<sup>2</sup> Sales, Solis, Villagomez (1999). *Pensión System Reform: The mexican case.*

aplicada la LSS de 1973 obtengan pensiones de hasta \$ 43,000.00 pesos mensuales más los incrementos que se realicen año con año mediante el INPC.

Esta problemática se hubiera solucionado ejecutando la Ley como se debe, ya que se establece en el artículo 262 de la LSS de 1997, que la suficiencia de los recursos para todos y cada uno de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales así como de salud para la familia y adicionales, deben ser examinados anualmente al realizar el informe financiero actuarial.

**Cuadro 1 Cuadro comparativo de tasas recaudatorias antes y después de 1997**

	Antes de 1997	Después de 1997	
Contribución	IVCM	RCV	IV
IMSS	8.5%	4.5%	4.0%
SAR	2%	2%	
INFONAVIT	5%	5%	
Cuota social	----	5.5% de SM97	
Total	15.5%	11.5% más cuota social	4.0%
Patrones	12.95%	12.95%	12.95%
Trabajadores	2.125%	2.125%	2.125%
Gobierno federal	0.425%	0.425%	0.425% más cuota social

Fuente: creación propia

### CAPITULO III

#### 3. Modalidades de aseguramiento del IMSS

La LSS nos hace mención de las dos modalidades en las que el trabajador podrá ser inscrito en el IMSS:

### **3.1 Régimen obligatorio**

El régimen obligatorio es la forma de aseguramiento con la que estamos más familiarizados, ya como su nombre lo indica, se refiere a la obligatoriedad del patrón de inscribir a aquellas personas que se encuentran trabajando bajo una relación laboral para que, a su vez, éstos puedan gozar de las prestaciones en dinero o en especie que les corresponden por derecho.

Cuando se habla de prestaciones en dinero, siempre la sigla de SBC sale a relucir por la importancia que se tiene dentro de los cálculos de ellas. El SBC consiste en el salario cuota diaria más las prestaciones que el patrón hace entrega al trabajador como parte de la remuneración de sus servicios en excepción de los conceptos que nos marca la fracción 27 de la LSS vigente.

#### **3.1.1 ¿Quiénes pueden asegurarse en este régimen?**

Como se mencionó en el párrafo anterior, el régimen obligatorio se convirtió en un derecho del trabajador y a su vez en una obligación del patrón, tal como se encuentra establecido en el artículo 12 de la LSS vigente, donde se hace mención de quiénes estarán sujetos a este régimen de aseguramiento:

- I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la LFT presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, aun cuando esté en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de contribuciones.
- II. Socios de Sociedades Cooperativas y personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos que los términos y condiciones que señala la Ley y los reglamentos correspondientes.

- III. Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes.

Al excluir a cierta parte de la población en estos apartados de la LSS vigente, se crea el régimen voluntario para ofrecer el servicio a cualquier individuo que así lo desee, o bien al trabajador que no se encuentre bajo algún aseguramiento por cualquier circunstancia, lo cual ofrece una solución a la población carente de seguridad social. En el artículo 13 de la LSS vigente se hace mención de en cuáles casos se puede utilizar esta modalidad y los esquemas de protección de los diferentes casos.

### **3.2 Régimen voluntario**

El régimen voluntario fue incluido en la LSS de 1973 para ampliar la protección a las personas que no disfrutaban de los beneficios de la seguridad social al no encontrarse sujetos a una relación laboral.

#### **3.2.1 ¿Quiénes pueden asegurarse en este régimen?**

En las fracciones I a la V del artículo 13 de la LSS de 1997, se encuentra señalado quienes podrán ser sujetos bajo este régimen:

1. Los trabajadores de industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás no asalariados.

Teniendo como esquema de protección para las ramas de:

- Enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.

- Retiro y vejez.

Esta fracción se dirige a las personas que se encuentran trabajando bajo figuras fiscales como, honorarios o asimilados a salarios y comisionistas, entre otros. Cabe aclarar que asimilados a salarios es una figura contenida en la LISR, dentro del artículo 94.

2. Los trabajadores domésticos.

El esquema de protección es para las ramas de:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedad y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

3. Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios en las ramas de:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedad y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

4. Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio por:

- Riesgos de trabajo.
- Enfermedad y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

5. Los trabajadores al servicio de la administración pública-federal, estatal o municipal que no estén comprendidos en ordenamientos distintos de la LSS como sujetos de seguridad social por:

- Enfermedad y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La creación de este régimen beneficia a gran parte de la población en nuestro país por el bajo costo del servicio, dando así la oportunidad a los trabajadores informales de contar con una protección de seguridad social sin tener la necesidad de encontrarse en una relación laboral.

### **3.3 Base de cotización**

La importancia de conocer el término de SBC radica en el impacto que causa en el cálculo de las pensiones e incapacidades, teniendo su origen en la cantidad diaria percibida por el trabajador, siendo éste el salario con el cual el patrón lo deberá registrar ante el IMSS.

El patrón debe tener claro el concepto de SBC antes de inscribir a sus trabajadores y conocer la importancia de este término en el pago de las cuotas obreros patronales y las prestaciones de los asegurados.

#### **3.3.1 ¿Qué es el salario base de cotización?**

La definición se encuentra considerada dentro del artículo 27 de la LSS vigente, como el salario integrado por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

### 3.3.2 ¿Qué conceptos se excluyen en la integración del SBC?

No se integra en el SBC del trabajador los siguientes conceptos con base en el artículo 27 de la LSS vigente.

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical.
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al INFONAVIT, y las participaciones en las utilidades de la empresa.
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal.
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal.

- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del SBC.
  
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la CONSAR.
  
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la LFT.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Cabe aclarar que para que sean excluidos los conceptos antes mencionados como integrantes del SBC, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

La importancia de conocer el término de SBC se encuentra en las repercusiones que conlleva este número dentro del cálculo sobre la pensión del trabajador, al igual que en sus derechos dentro de la empresa, ya que la mayoría de los cálculos en cuestión de retribuciones hacia éste, se encuentran basados en esta cantidad.

La LSS vigente nos señala un límite de veinticinco veces el SMGDF vigente del 1º al 31 de diciembre del 2014, equivaliendo a \$ 1,682.25 pesos diarios como máximo para el registro del trabajador ante el IMSS. El fundamento de este límite se encuentra regulado en el artículo 28 de la LSS vigente.

### **3.3.3 Reglas para el cálculo del SBC**

El cálculo del SBC del trabajador será realizado mediante las siguientes reglas:

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- o El mes natural será el período de pago de cuotas.
  - o La fijación de salario se dividirá de acuerdo a la forma en que se pague éste: semanal, quincenal o mensual. En caso de ser un periodo diferente será realizado de la misma manera.
  - o No se podrá de ninguna manera recibir alguna cuota con base en un salario inferior al mínimo, independientemente de la naturaleza y peculiaridad de sus labores.<sup>3</sup>

Para realizar la determinación del salario base de cotización, se deberá tomar en cuenta lo siguiente;

- I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos.
- II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período.
- III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Artículo 29 de la LSS 1997.

<sup>4</sup> Artículo 30 LSS 1997.

## CAPITULO IV

### 4. El sistema de pensiones en México

#### 4.1 ¿Qué es una pensión?

Es una prestación en dinero que proporciona el IMSS de manera provisional o vitalicia, cuya periodicidad es mensual y se otorga tras haber cumplido ciertos requisitos que van a depender del ramo de seguro bajo el cual se otorgue cierta pensión, siempre y cuando la situación del trabajador se encuentre prevista por la LSS para su otorgamiento.<sup>5</sup>

#### 4.2 Requisitos necesarios para ser acreedor a una pensión en general

- Encontrarse afiliado al IMSS.
- Tener las cotizaciones necesarias.
- Determinar un salario promedio para el cálculo.
- Contar con una cuenta individual para que se acumulen en ella los recursos suficientes. LSS 1997.

#### 4.3 Modalidades de pensiones en México

Las modalidades de pensiones existentes en nuestro país son las siguientes:

1. Pensión por riesgo de trabajo.
2. Pensión por invalidez y vida.
3. Pensión por cesantía en edad avanzada o vejez.
4. Pensión por viudez.

---

<sup>5</sup> Perez, Fol (2012). *Como calcular las pensiones que otorga el IMSS.*

### 4.3.1 Pensión por riesgo de trabajo

Los fundamentos respecto a este tipo de pensiones los encontramos en los artículos del 41 al 43 de la LSS vigente. El origen de este tipo de pensiones se encuentra en el crecimiento económico, industrial y de servicios que con el paso del tiempo ocasionó un sinnúmero de víctimas por accidentes o enfermedades profesionales debido a la realización de sus actividades laborales. Por ello es que se tuvo la necesidad de proteger a este sector mediante el artículo 123, apartado A, fracciones XIV y XV de la Carta Magna, donde se encuentra establecida la responsabilidad del empleador de asumir las consecuencias de los riesgos de trabajo al igual que sus medidas preventivas.

La definición de riesgo de trabajo la encontramos en el artículo 41 de la LSS vigente, así como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo.

En los artículos 42 y 43 de la LSS vigente se hace mención sobre qué se considerará como enfermedad profesional o de trabajo, accidente de trabajo y accidente de tránsito o trayecto:

- Enfermedad profesional o de trabajo:

Ésta enfermedad consiste en el estado patológico derivado de alguna acción a consecuencia de sus servicios.

- Accidente de trabajo:

Es la lesión inmediata o posterior o bien la muerte producida durante el ejercicio de su trabajo, independientemente del lugar y el tiempo en que dicho trabajo sea prestado.

- Accidente en tránsito o trayecto:

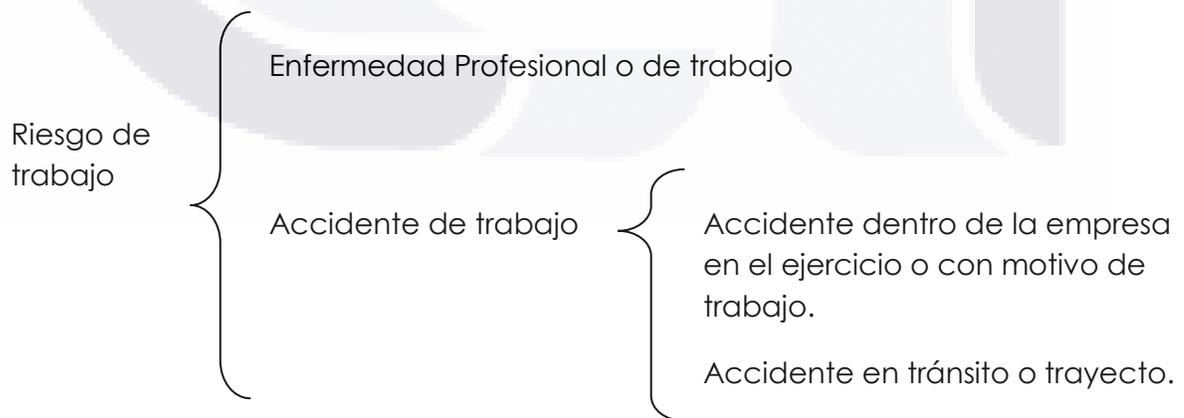
Este tipo de accidentes se presentan en el trayecto o traslado del trabajador a su empleo o viceversa, con fundamento en los artículos 474 de LFT y 42 de LSS.

Cualquiera de los sucesos mencionados anteriormente podría ser una causante de la otorgación de una pensión por riesgo de trabajo. Es importante tomar en cuenta que la base del cálculo se encuentra en el SBC con el cual se encuentra registrado el trabajador ante el IMSS antes de accidente.

La problemática que surge al momento de que los trabajadores tienen alguno de estos accidentes o enfermedades, radica en que la empresa en la cual se encontraban laborando no los tenía asegurados bajo el salario real recibido o no los tiene asegurados al momento en que sucede el accidente, lo cual viene a perjudicar la otorgación o el monto de la pensión, al igual que el subsidio que se otorga.

Es importante aclarar al trabajador y al empresario que el monto de las pensiones, por cualquiera de estos accidentes, no es de un 100%, ya que el IMSS entrega un porcentaje menor como se verá en los casos prácticos del presente trabajo.

La clasificación de los riesgos de trabajo será de la manera siguiente:



#### **4.3.1.1 Enfermedad profesional o de trabajo**

La definición de este concepto la encontramos en los artículos 475 de la LFT y 43 de la LSS vigente, y se refiere a todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador se ve obligado a prestar sus servicios.

Aplicando esta definición en la empresa en la cual se está realizando el caso práctico, generaremos un caso hipotético con las características de la actividad primordial del negocio para visualizar las posibles consecuencias.

##### **4.3.1.1.1 Requisitos para la obtención de una pensión por enfermedad profesional o de trabajo**

El trabajador, al encontrarse en la posibilidad de la obtención de una pensión por enfermedad profesional o de trabajo:

- No requerirá semanas de cotización.
- Deberá de mostrar relación laboral existente.
- Se requiere el SBC promedio de 52 semanas cotizadas en caso de enfermedad profesional.
- Deberá certificar el último salario registrado.

Cuando la pensión es a causa de una enfermedad profesional, el SBC del trabajador se tomará de la siguiente manera: con el promedio de SBC de las últimas 52 semanas trabajadas. Cuando éste tenga un periodo menor a un año de aseguramiento dentro de la empresa, se deberá realizar el SBC promedio de las semanas cotizadas,<sup>6</sup> por ello es importante que al momento de la contratación se plantee este punto y no se reste la importancia que tiene el que el trabajador cotice con su sueldo real.

---

<sup>6</sup> Artículo 58 fracción II y III de la LSS 1997.

#### 4.3.1.1.2 Ejemplo de enfermedad profesional o de trabajo

Uno de los trabajadores de la planta, en la realización de sus actividades diarias, hace la revisión de una de las cajas de un tráiler y al verificar la correcta protección de los residuos no tóxicos, se da cuenta que no está cubierta correctamente y se encuentra soltando residuos. Al corregir el desperfecto, el trabajador empieza a presentar dificultad para respirar y cae inconsciente al piso. Al llevarlo a atención médica el diagnóstico es de "siderosis" a causa de un mineral, lo cual le genera una incapacidad por varios meses. En el lapso de las incapacidades tuvo una recaída que lo dejó en el hospital por un par de días más, lo cual le está ocasionando a la empresa un ausentismo de manera indeterminada ya que el trabajador tiene meses sin ir a trabajar. Por desgracia, al trabajador le ocasionó secuelas irreversibles. El trabajador es candidato a una pensión temporal y posiblemente a una pensión definitiva.

Partiendo de este supuesto, tenemos dos vertientes: si el trabajador se encontraba dado de alta ante el IMSS o no, al ocurrir la enfermedad profesional o de trabajo.

- o Si el trabajador no se encontrase dado de alta, no existe pensión alguna que se le pueda otorgar y el patrón se deberá hacer responsable de los gastos que esto pudiese ocasionar. El trabajador podrá demandar sus derechos a los cuales fue privado por negligencia de su patrón, ocasionándole un capital constitutivo que perjudicaría la estabilidad económica de la empresa, además de propiciar una investigación dentro de la empresa por parte del IMSS, al igual que deberá hacerse cargo de la multa establecida por el Instituto por no darlo de alta en tiempo, entre otros cargos.

Cabe aclarar que un capital constitutivo es el importe en dinero que debe pagar el patrón al IMSS, en cumplimiento de su obligación de reintegrar el costo de las prestaciones otorgadas por dicho instituto al trabajador, generada de la

responsabilidad patronal de no inscribir al trabajador o de informar un SBC inferior al que realmente le correspondía.

- Si el trabajador fue dado de alta con un salario inferior al real, verá reflejado este acto en la cuantía que percibirá si se le otorga una pensión de cualquier tipo, al igual que en el monto que se le sea entregado por concepto de sus incapacidades. El trabajador de igual manera tiene el derecho de interponer una demanda laboral en contra de la empresa, ocasionándole un capital constitutivo por la diferencia que no se le fue otorgada, siempre que el trabajador demuestre su salario real.
- Si el trabajador se encuentra inscrito ante el IMSS de la forma correcta y bajo las normas que dicta la LSS y LINFONAVIT, el patrón se deslinda de cualquier acusación en su contra respecto de la enfermedad profesional.

#### **4.3.2 Accidente de trabajo**

Este tipo de accidente se encuentra definido en el artículo 474 de la LFT y en el 42 de LSS como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, o cualquiera que sea en el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

El accidente de trabajo es muy común dentro de las empresas y es generalmente propiciado por descuidos de los trabajadores y por la falta de seguridad e higiene dentro de las organizaciones.

El accidente de trabajo lo podemos ejemplificar dentro de la empresa del caso práctico de la siguiente manera:

##### **4.3.2.1.1 Ejemplo de accidente de trabajo**

Un trabajador se encarga de ordenar la salida de los camiones que transportan los residuos no peligrosos. Un día por la mañana al momento de darle indicaciones al conductor del camión, le avisa que puede salir de la empresa y

por un descuido éste atropella con la parte trasera a un trabajador, el cual es dirigido a urgencias y se le amputa una pierna.

Con este ejemplo podemos ver cómo un simple descuido o falta de precaución ocasionó un daño irreparable al trabajador. Esto no exime de responsabilidad al patrón de hacerse cargo de los daños que ocasionó en su salud, ya que el accidente se realizó en horario de trabajo y dentro de las instalaciones de la empresa.

Partiendo de este supuesto, tenemos dos vertientes: si el trabajador se encontraba dado de alta ante el IMSS o no.

- Si el trabajador no se encontrase dado de alta, no existe pensión alguna que se le pueda otorgar y el patrón se deberá hacerse responsable de los gastos que esto pudiese ocasionar. El trabajador podrá demandar los derechos de los cuales fue privado por negligencia de su patrón, ocasionándole un capital constitutivo que perjudicaría la estabilidad económica de la empresa, además de propiciar una investigación dentro de la empresa por parte del IMSS.
- Si el trabajador fue dado de alta con un salario inferior al real, verá reflejado este acto en su cuantía mensual en caso de otorgarle una pensión de cualquier tipo, al igual que en el monto de las incapacidades a las cuales se vuelva acreedor por el daño ocasionado por el accidente. El trabajador de igual manera tiene el derecho de interponer una demanda laboral en contra de la empresa, ocasionándole un capital constitutivo por la diferencia que no se le fue otorgada, siempre que el trabajador demuestre su salario real.
- Si el trabajador se encuentra inscrito ante el IMSS de la forma correcta y bajo las normas que dicta la LSS y del INFONAVIT, el patrón se deslinda de cualquier acusación en su contra respecto del accidente de trabajo.

### **4.3.3 Accidente en tránsito o trayecto**

El accidente en tránsito o trayecto se encuentra definido en el artículo 474 segundo párrafo de la LFT y en el artículo 42 de la LSS vigente, como aquel que se produce al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo, o de éste a aquel.

La probabilidad de un suceso de este tipo dentro de la empresa en la que se realizan los casos prácticos asentados en este trabajo es muy alta por la ubicación de la misma, ya que la única forma de llegar es por medio de un vehículo automotor, pues se encuentra en las afueras de la ciudad de Aguascalientes.

Este tipo de accidente lo podemos ejemplificar de la siguiente manera;

#### **4.3.3.1 Caso práctico de accidente en tránsito o trayecto**

El supervisor del área es chocado en la parte trasera de su auto ocasionándole un esguince de 2º grado, lo cual lo mantiene en reposo durante 20 días por orden del traumatólogo de la clínica del IMSS que le corresponde, extendiéndole éste un certificado de incapacidad.

- Si el trabajador no se encontrara registrado ante el IMSS, el patrón debería entregarle el sueldo que le corresponde como si hubiese cumplido con sus días de trabajo. Éste puede interponer demanda laboral en caso de que no le quieran realizar el pago, además le deberán cubrir los gastos médicos ocasionados por el accidente. Tomando en cuenta que enterar el accidente de trabajo es obligación del patrón, si no incurriría en un ocultamiento de accidente, lo cual le ocasionaría además de los gastos anteriores, la multa respectiva por el acto.
- Si el trabajador se encontrara inscrito con un sueldo inferior al real, éste podría exigir la diferencia, o bien interponer alguna demanda laboral antes las autoridades competentes.

Los tipos de accidentes ejemplificados en los párrafos anteriores son muy comunes en todas las empresas, además de que son los causantes de gastos extras en las nóminas por la inasistencia de los trabajadores.

Un punto que poca gente conoce es que al recuperarse por un riesgo de trabajo, el trabajador tiene el derecho de ser atendido posteriormente en caso de tener alguna recaída por la lesión o enfermedad que éste le ocasionó, aun y cuando el trabajador ya no se encontrara registrado ante el IMSS, y este se hará acreedor al subsidio con el monto con el que se encontraba asegurado durante el accidente; el fundamento lo podemos encontrar en el artículo 62 de la LSS vigente.

Con lo mencionado en los párrafos anteriores podemos ver lo importante que es que el trabajador se encuentre cotizando con su salario real ante el IMSS, ya que el cumplimiento de esta obligación le reduce costos inesperados y cuantiosos al patrón.

Si bien es cierto que la reducción de costos dentro de la empresa es importante para que ésta pueda subsistir, también es importante que el empresario visualice el grado de afectación de su decisiones en materia de seguridad social de los trabajadores y sus familiares, ya que les niega el derecho de obtener las prestaciones económicas y en especie que les otorga el IMSS.

#### **4.4 Tipos de incapacidades otorgadas por el IMSS**

El proceso para otorgar las incapacidades por parte del IMSS es el siguiente:

- o Se realiza una valuación al trabajador sobre su estado físico con la finalidad de ver si se le otorga una incapacidad.
- o Si la incapacidad es otorgada, será de manera temporal por el 100% del salario con el cual se encontraba cotizando antes del accidente y será entregada hasta que el trabajador se encuentre capacitado para

trabajar, o bien se declare la incapacidad permanente parcial o total, lo cual será al término de cincuenta y dos semanas que dure la atención médica como consecuencia del accidente.

- Al declararse incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador una pensión con carácter provisional por un periodo de adaptación de dos años. Al terminar el periodo de adaptación, al trabajador se le otorgará conforme al artículo 61 de LSS vigente, una pensión definitiva la cual equivaldrá al 70% de su SBC.

En caso de que fuese una enfermedad de trabajo, la incapacidad definitiva se calculará con el SBC promedio de las últimas cincuenta y dos semanas o con el SBC promedio de las semanas cotizadas por el trabajador.

Los accidentes por riesgo de trabajo podrán desencadenar cualquiera de las incapacidades siguientes;

- Incapacidad temporal.
- Incapacidad permanente parcial.
- Incapacidad permanente total.

#### **4.4.1 Incapacidad temporal**

La incapacidad será otorgada por un médico del IMSS como consecuencia de un accidente o padecimiento laboral.

Este tipo de incapacidad puede durar hasta 52 semanas, durante las cuales el IMSS otorgará la atención médica correspondiente y se subsidiará con el 100% del SBC del trabajador.

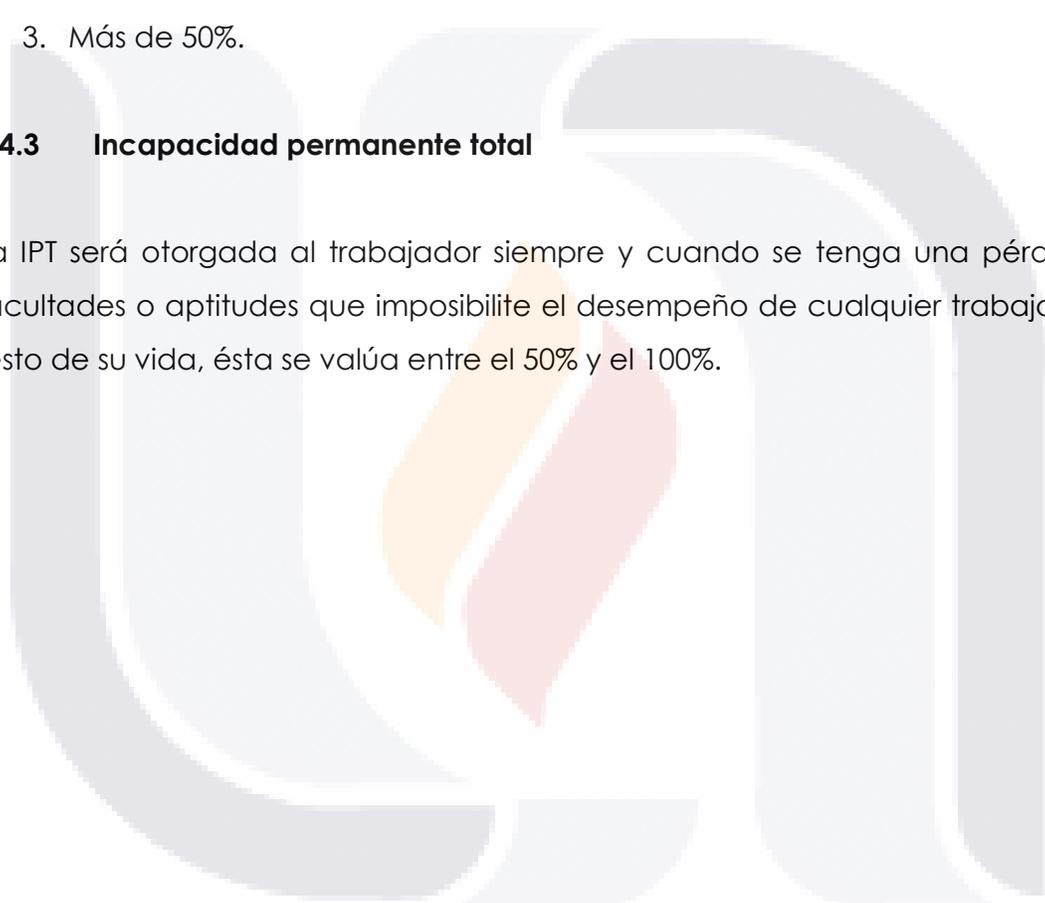
#### **4.4.2 Incapacidad permanente parcial**

La IPP será entregada al trabajador cuando tenga alguna lesión física o mental ocasionada por el accidente o enfermedad profesional, la cual disminuya permanentemente su capacidad para la realización de su trabajo. Ésta se valúa en tres grados de:

1. Hasta 25%.
2. 25 a 50%.
3. Más de 50%.

#### **4.4.3 Incapacidad permanente total**

La IPT será otorgada al trabajador siempre y cuando se tenga una pérdida de facultades o aptitudes que imposibilite el desempeño de cualquier trabajo por el resto de su vida, ésta se valúa entre el 50% y el 100%.



**Cuadro 2 Cuadro de prestaciones en dinero por riesgo de trabajo**

<p>Subsidio del 100% 52 semanas</p>	<p>Incapacidad temporal hasta 52 semanas</p>	<p>Art. 58 Fracc. I, LSS</p>
<p>Indemnización 5 anualidades de pensión</p>	<p>Incapacidad permanente parcial 25%</p>	
<p>Opción Indemnización Global</p>	<p>Incapacidad permanente parcial 25 a 50%</p>	<p>Art. 58, Fracc. III LSS y 514 LFT</p>
<p>Pensión mensual calculada conforme a la tabla de evaluaciones</p>	<p>Incapacidad permanente parcial más del 50%</p>	

**Cuadro 2 Cuadro de prestaciones en dinero por riesgo de trabajo**

<p>Pensión mensual definitiva del 70% del SBC si estuviere cotizando</p>	<p>Incapacidad permanente Total. Valuación 100% Accidente</p>	<p>Opción de renta vitalicia o retiro programado</p>	<p>Art. 58 Fracc. II y Art. 159 Fracc. IV y V LSS</p>
<p>Pensión mensual definitiva calculada con el promedio de SBC de las últimas 52 semanas o las que tenga si el ingreso es menor a un año</p>	<p>Incapacidad permanente Total Valuación 100% enfermedad profesional</p>		
<p>Pensión a beneficiarios ayuda para gastos de funeral</p>	<p>Muerte</p>	<p>Art. 64 LSS</p>	

Fuente: creación propia.

En términos de los artículos 59 y 138 de la LSS, las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado de la siguiente manera:

**Cuadro 3 Cuadro de porcentajes de asignaciones familiares**

Beneficiario	Asignación familiar
Esposa o concubina	15% más de la cuantía básica
<p>Hijos</p> <p>Menores de 16 años</p> <p>Menores de 25 años, demostrando su estudio en planteles del sistema educativo nacional.</p> <p>Que no puedan mantenerse por su trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico.</p>	10% más de la cuantía básica por hijo
Si no cuenta con esposa concubina o hijos, se otorgará a los padres del mismo, en el caso de que éstos dependan de él o ella.	10% de la cuantía básica por padre.

<p>Nota: la pensión no podrá ser mayor al 100% de la cuantía.</p>	
---	--

Fuente: creación propia.

El monto adicional a la cuantía en las pensiones por concepto de asignaciones familiares será entregado de la siguiente manera:

Se hará entrega de un porcentaje adicional a la cuantía correspondiente por la pensión otorgada, siempre y cuando los hijos sean menores de 16 años o se encuentren estudiando. El porcentaje será otorgado hasta que el menor cumpla 25 años.

Además de los porcentajes antes vistos, al pensionado se le otorgará un porcentaje por ayuda asistencial del 15% de la cuantía. En caso de que éste no tuviese familiares a los cuales pueda designarle la pensión, en el caso de que sólo tenga un familiar, para la asignación familiar se le incrementará en un 10%. Si el pensionado no contase con ningún familiar y requiera asistencia de otra persona de manera permanente de forma continua, se le incrementará hasta un 20% de la cuantía básica de la pensión.

Además del incremento por el concepto de asignaciones familiares, los trabajadores que perciban una pensión por una IPT o IPP, con valuación mayor al 50%, se le hará entrega de 15 días de aguinaldo por año, esto con fundamento en el artículo 58 Fracc. III de la LSS vigente.

Para fortalecer la cuantía otorgada por IMSS, se creó un artículo transitorio en la LSS, en el cual se hace mención de un incremento del 11% a los pensionados por riesgo de trabajo y a aquellas personas que cuenten con 60 años o más, cuando éstos reciban un SMGDF o menos.

Dentro del tema de pensiones, es importante tomar en cuenta que éstas no sólo benefician a los trabajadores sino también a sus familiares. Por ello, la LSS hace mención a un grupo de beneficiarios en caso de que el pensionado fallezca o bien se vea imposibilitado física y mentalmente por algún accidente ocasionado por su trabajo.

La manera en que la LSS trata de proteger los ingresos del trabajador al momento de pensionarse, es incrementando la cuantía por los dependientes económicos que se encuentren a su cargo, y así no se vean afectados económicamente por la situación que atreviese el trabajador pensionado.

La LSS vigente establece la siguiente definición:

#### **4.5 ¿Qué es un beneficiario legal?**

Los artículos 64, 84 fracciones IV, V y VII, 134 y 137 de la LSS, hacen mención de quiénes serán los beneficiarios en caso de que el trabajador tenga una IPT o IPP, al igual que en lo que se refiere a las pensiones de invalidez, cesantía y vejez en edad avanzada.

- La esposa o esposo. A falta de ésta, la mujer u hombre con que haya hecho vida marital durante cinco años anteriores al otorgamiento de la pensión, o bien con quien se haya procreado hijos, siempre y cuando éstos sean libres de matrimonio.
- Los hijos menores de 16 años del pensionado.
- Los hijos mayores de 16 y menores de 25 años de edad siempre cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional.
- Los hijos del pensionado que no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a alguna enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, siempre y cuando la enfermedad incapacitante no desaparezca.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- o El padre o la madre del pensionado que vivan en el hogar de éste y a falta de viuda y viudo, huérfanos, concubina o concubinario con derecho a la pensión.

Después de haber visto la clasificación de los accidentes a los cuales se ven expuestos los trabajadores dentro de las empresas y los tipos de incapacidades que otorga el IMSS, realizaremos un cálculo en el cual un trabajador de una empresa de la Ciudad de Aguascalientes que tiene como actividad principal la transportación de residuos no peligrosos, sufre un accidente que es calificado para una IPP. La característica de este trabajador es que se encuentra registrado con un salario inferior al real, lo cual nos dará la pauta para medir el impacto en la pensión que le corresponde.

#### **4.6 Casos prácticos de pensiones como secuela de un accidente por riesgo de trabajo**

##### **4.6.1 Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente total**

El señor X al realizar sus actividades diarias, sufre un ataque respiratorio el cual fue provocado por la inhalación de una sustancia tóxica que los minerales transportados tenían consigo, lo cual le provocó varias incapacidades. Para tenerlo estable, esta enfermedad trajo como consecuencia que el trabajador no puede respirar sin la ayuda de oxígeno. Se calificó como una enfermedad profesional, después de recaer por la enfermedad en varias ocasiones y terminar el número de incapacidades, es candidato para que se le sea otorgada una IPT.

Este trabajador fue registrado con SBC de \$80.00 por decisión del patrón. El trabajador no firmó ningún contrato. Al inicio de la relación laboral el patrón argumentó que no se le inscribiría ante IMSS como la Ley lo establecía porque eran demasiado altas las cuotas que se tenían que pagar si se realizaba la alta con su salario real.

Pensión por IPT

	SBC ALTA	SBC REAL
SBC	\$ 80.00	\$ 1,000.00
30 días	2,400.00	30,000.00
Pensión 70%	70%	70%
Pensión por IPT	\$ 1,680.00	\$ 21,000.00
0.11 Decreto	184.80	NA
Pensión por IPT	\$ 1,864.80	
2 años	\$ 46,620.00	\$ 525,000.00
Diferencia	\$ 478,380.00	

Mediante el ejemplo anterior podemos darnos una idea del nivel de problema al cual se tendría que enfrentar este trabajador y su familia con la obtención de esta pensión, ya que la estabilidad económica se estará viendo afectada de manera drástica por una enfermedad ocasionada por el trabajo que realizaba.

Si el patrón hubiese tenido la precaución de darlo de alta conforme a la LSS, la empresa se deslindaría de cualquier obligación con el trabajador y de la demanda laboral que se originaría por no tenerlo dado de alta con su salario real.

En cambio, en el primer supuesto el patrón puede ser demandado para que le sea reconocido su sueldo real al trabajador, además de que se enfrentaría a multas, recargos, actualizaciones y capitales constitutivos, lo cual podría agravar la situación económica del negocio y en el peor de los casos, originar hasta el cierre de éste

Para lograr el reconocimiento del sueldo real, el trabajador deberá comprobarlo mediante evidencias, con éstas se tendrían las pruebas para el procedimiento de la demanda y ganar el juicio.

Con simples casos como éste podemos ver la manera tan drástica en que se perjudican los derechos de los trabajadores y cómo ellos pueden exigir sus derechos, ocasionando daños económicos terribles en las empresas.

**4.6.2 Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial mayor al 50%**

Por un descuido, el supervisor del área operacional de la empresa cae en unas varillas dentro del predio, lo cual le ocasiona una pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo los metacarpianos correspondientes. Al dirigirse al servicio médico, se le realiza un dictamen sobre el accidente, el cual catalogan como riesgo de trabajo y es candidato para una incapacidad permanente parcial. Cabe hacer mención que el trabajador se encontraba cotizando con un SBC de \$90.00, éste desconocía la cantidad con la cual fue dado de alta.

	SBC ALTA	SBC REAL	
Ultimo SBC	\$ 90.00	\$ 800.00	SIN REGISTRAR
30 días	2,700.00	24,000.00	
Pensión Art. 58 LSS fracc II	70%	70%	
Importe mensual	1,890.00	16,800.00	
Valuación Art. 514 LFT	65%	65%	
Pensión por IPP	\$ 1,228.50	\$ 10,920.00	

10% Padre dependiente	122.85	1,092.00	
10% Ayuda asistencial	122.85	1,092.00	
Pensión mensual por incapacidad permanente parcial valuada en 65%	\$ 1,474.20	\$ 13,104.00	-
24 meses + 1 aguinaldo	\$ 36,855.00	\$ 327,600.00	-
Diferencia		\$290,745.00	\$ 327,600.00

Con el ejemplo anterior podemos ver la trascendencia de los actos del empresario en una situación de riesgo de trabajo. En ella uno de sus empleados pierde cuatro dedos lo cual le impide la realización de su trabajo nuevamente y por ello se le otorga una pensión provisional para la adaptabilidad a la situación en la que se encuentra y se le ofrece una cuantía mensual por 2 años, pudiendo éste pedir la modificación y revisión de la cuantía e incapacidad para que aumente su pensión otorgada y posteriormente otorgarle la pensión definitiva.

**4.6.2.1 Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial pagada mediante indemnización global**

Para la realización de este cálculo serán tomados en cuenta los datos de la cuantía establecida en el ejercicio anterior, en donde sólo cambiará el porcentaje de valuación de la incapacidad a un 23% ocasionada por una luxación de hombro la cual no puede ser corregida mediante una cirugía.

	SBC ALTA	SBC REAL	SIN REGISTRAR
Cuantía de la pensión	\$ 1,228.50	\$ 10,920.00	\$ -
Anualidad	14,742.00	131,040.00	-
Indemnización global 5 años	\$ 73,710.00	\$ 655,200.00	\$ -
Diferencia		\$ 581,490.00	\$ 655,200.00

En el caso de que la incapacidad sea definitiva y fuese de hasta un 25%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la cuantía que se le otorgaría en caso de elegir una pensión, o bien si ésta fuese mayor del 25% y no sea mayor al 50% se otorga la opción al asegurado de elegir la que más le convenga.

Todas las incapacidades por riesgo de trabajo y las pensiones son pagadas por el IMSS mediante la LSS de 1973, pero en el caso de no estar asegurado el afectado, el trabajador puede optar por demandar al patrón por no respetar el derecho que adquiera al tener una relación laboral, lo cual implicaría una demanda laboral en su contra y ocasionaría gastos mayores, lo cual afectaría a la empresa de manera significativa.

**4.6.2.2 Caso práctico de una pensión por incapacidad permanente parcial con un porcentaje menor al 25%**

Cuando el trabajador tenga algún accidente dentro del trabajo y le ocasione una incapacidad de menos del 25%, se le pagará una indemnización de 5 anualidades de la cuantía de la pensión.

El trabajador del área de seguridad tiene un accidente dentro de la empresa con el cual pierde las tres articulaciones del dedo medio:

Ultimo SBC	\$ 90.00	\$ 800.00	SIN REGISTRAR
30 días	2,700.00	24,000.00	
Pensión Art. 58 LSS Fracc. II	70%	70%	
Importe mensual	1,890.00	16,800.00	
Valuación Art. 514 LFT No. 52	15%	15%	
Pensión por IPP	\$ 283.50	\$ 2,520.00	
Diferencia		\$ 2,236.50	\$ 2,520.00

Indemnización global

Cuantía de la pensión	\$ 283.50	\$ 2,520.00	
Anualidad	3,402.00	30,240.00	
Indemnización global 5 años	\$ 17,010.00	\$ 151,200.00	\$ -

Diferencia \$ 134,190.00 \$151,200.00

El trabajador del área de seguridad tiene un accidente dentro de la empresa con el cual pierde las tres articulaciones del dedo medio. El porcentaje que se encuentra establecido en la LFT es del 15%, lo cual genera una cuantía de \$151,200.00 si éste hubiera sido registrado con el salario real. En este caso, al trabajador sólo le serán entregados \$17,010.00 como indemnización por el daño, lo cual le viene a perjudicar ampliamente en la prestación económica que realmente le corresponde. La diferencia sería de \$ 134,190.00 pesos que el trabajador podrá pelear en un juicio perjudicando al patrón por no respetar sus derechos y generando un capital constitutivo por la omisión.

El fundamento legal lo encontramos en el Art. 58 frac. III de la LSS y el 514 de la LFT.

**4.6.3 Muerte del asegurado ocasionada por un riesgo de trabajo**

Cuando el trabajador fallezca a consecuencia de un riesgo de trabajo dentro de la empresa, el IMSS les otorgará a sus familiares las siguientes prestaciones:

Art. 64 LSS vigente:

- o Ayuda de gastos funerales (60 SMGDF).
- o Pensión de viudez (40%).
- o Pensión de orfandad (20% o 30% dependiendo del caso).  
En caso de que el menor quede huérfano de padre y madre se otorga el 30%.
- o Pensión de concubinato (40%).

- Pensión de ascendencia (20% por cada ascendiente).
- Aguinaldo en cualquiera de los casos anteriores.

La prestación otorgada por el concepto de ayuda de gastos funerales será entregada al familiar siempre y cuando el trabajador se encontrara vigente ante el IMSS al momento del accidente o enfermedad profesional que desencadenó la muerte del trabajador. La cantidad otorgada asciende a 60 SMGDF de la fecha en que fallezca, sin importar las semanas mínimas cotizadas.

Es importante tomar en cuenta que el momento de prescripción del derecho, será de un año, y que el pago será realizado a cualquier familiar siempre y cuando éste lleve una copia del acta de defunción al igual que comprobante en original y copia con el cual ampare los gastos funerales pagados. Estos documentos serán entregados en el área de prestaciones económicas de la clínica que le corresponda al finado.

**4.6.3.1 Caso práctico de una pensión de viudez, derivada de la muerte de IPT valuada al 100%**

	SBC ALTA	SBC REAL		
Ultimo S.B.C	\$ 90.00	\$ 800.00	SIN REGISTRAR	
30 días	2,700.00	24,000.00		
Pensión Art. 58 LSS Fracc. II	70%	70%		
Importe mensual	1,890.00	16,800.00		
Porcentaje establecido en Art. 64 Fracc. II LSS de 1997	40%	40%		
Pensión Viudez	\$ 756.00	\$ 6,720.00		\$ -
Incremento del 11%	83.16 <sup>7</sup>			
Pensión Viudez	\$ 839.16	\$ 6,720.00	\$ -	
Diferencia		\$ 5,880.84	\$ 6,720.00	

<sup>7</sup> Aplicación del incremento previsto en el artículo decimo cuarto transitorio, inciso e) de los Decretos de reformas publicados en el DOF el 20 de diciembre del 2001 y el 5 de enero del 2004.

Para finalizar el tema de pensiones por riesgo de trabajo, no queda más que decir que los accidentes y enfermedades de trabajo dentro de las empresas pueden ser prevenidos con diferentes medidas de seguridad. El uso de ellas no exime al patrón de responsabilidad alguna en caso de algún suceso relacionado con cuestiones de la salud de sus empleados, ya que claramente la LSS establece la obligación de inscribir a sus trabajadores, generando el derecho a ser registrado ante IMSS al iniciar la relación laboral. La LSS establece como plazo máximo para realizar esta operación cinco días hábiles después de que ésta haya iniciado. Al ser inscrito el trabajador ante el IMSS, el empresario se ve deslindado de cualquier atención médica, hospitalaria o prestación económica que se deba cubrir en caso de algún accidente dentro o fuera de la empresa. Al realizar esta obligación, el patrón será sujeto al pago de las cuotas obrero hasta el momento de finalizar la relación laboral.

Como se pudo demostrar mediante los casos anteriores, el incumplimiento de la inscripción de los trabajadores bajo un sueldo real perjudica de manera considerable la cuantía otorgada por un riesgo de trabajo o enfermedad profesional, al igual que el monto de subsidio en caso de alguna enfermedad no profesional. Además, también se ve afectada la estabilidad económica del patrón, ya que recae en él la obligación de resarcir el daño económico al trabajador como consecuencia de la omisión.

La LSS es muy clara en ese aspecto, ya que el origen de ella radica en velar y proteger al trabajador y sus familiares, cuando éste sufra algún daño físico o mental que le imposibilite realizar su oficio o empleo, otorgándole económicamente una cantidad mientras éste pueda regresar a realizar su trabajo, además de brindar la atención médica y hospitalaria en caso de que así se requiera, o en el peor de los casos, la otorgación de una pensión temporal o definitiva.

## CAPITULO V

### 5. Pensiones por viudez y cesantía y vejez

#### 5.1 Pensión por viudez

La pensión por viudez será entregada al viudo(a) o concubino(a) que haya dependido económicamente del fallecido, siempre y cuando se demuestre la dependencia económica ante IMSS.

El monto correspondiente de la pensión de viudez asciende a un 90% de la pensión que le hubiera correspondido al finado. Además del porcentaje antes mencionado, se crea un artículo transitorio para aumentar el monto por esta pensión.

De acuerdo, al artículo décimo cuarto transitorio inciso e), el cual fue publicado en el DOF de diciembre de 2001 y modificado el 5 de enero de 2004, se menciona:

e) Para las viudas cuya pensión sea igual o menor al 1.5 salarios mínimos vigentes en el D.F, el monto de su pensión será el que resulte de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la que se determine al otorgarla si es después de esa fecha, por un factor de 1.11.

La LSS vigente en su artículo 127 establece lo siguiente: cuando el trabajador fallezca como consecuencia del riesgo de trabajo, el Instituto calculará el monto constitutivo y se le restarán los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, a efecto de determinar la suma asegurada que el instituto deberá cubrir a la institución de seguros necesaria para obtener una pensión, ayuda asistenciales y demás prestaciones económicas.

Requisitos para que se otorguen las prestaciones a los beneficiarios de acuerdo a lo establecido en el artículo 129 de LSS vigente:

- Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocidas un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.
- Que la muerte del trabajador asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.
- Si el pensionado por una incapacidad permanente total, fallece por causa distinta al riesgo de trabajo, tendrán derecho a pensión sus beneficiarios, si la pensión que gozó no tuvo una duración mayor a cinco años.

No se tendrá derecho a la pensión de viudez en caso de invalidez en los siguientes casos según lo establecido en el artículo 132 de LSS vigente:

- Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio.
- Cuando se hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido este 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.
- 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.

El beneficiario elegirá la institución de seguros con la que desea contratar la renta vitalicia si el trabajador acumuló una suma mayor al necesario para integrar el monto constitutivo, estos podrán:

- Retirar el excedente en una sola exhibición de la cuenta individual.

- Contratar rentas por una cuantía mayor.

### 5.1.1 Suspensión de la pensión por viudez

Se dará por terminada la otorgación de la pensión por viudez en los siguientes casos:

- Cuando el viudo(a), concubina (rio) contraen nupcias con otra persona, el IMSS a su vez finiquitará la pensión a la cual haya sido acreedores, mediante un pago el cual equivaldrá al monto que resulte de tres anualidades de la cuantía mensual.
- Cuando fallezca la persona a la cual se le otorgó la pensión por este concepto.

Cuando hablamos del concepto de pensiones, no existe prescripción alguna dentro de la Ley ya que es inextinguible este derecho de acuerdo al artículo 301 de la LSS vigente, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para el otorgamiento de la misma.

Es importante tomar en cuenta que a pesar de que el asegurado fallezca, el adquirente de esta pensión podrá gozar de los servicios médicos siempre y cuando cumpla con los requisitos que establece la LSS.

#### 5.1.1.1 Caso práctico de pensión por viudez

Un trabajador dentro de la empresa que tenía una pensión por invalidez bajo la Ley de 1997.

Cuantía básica por la pensión de invalidez	\$ 8,500.00
Porcentaje de acuerdo al artículo 153 LSS 1973	<u>90%</u>

Importe por pensión de viudez \$ 7,650.00<sup>8</sup>

La cuantía básica de invalidez no incluye las asignaciones familiares ni las ayudas asistenciales otorgadas al pensionado, con fundamento en el artículo 139 de la LSS de 1997.

**5.1.1.1 Caso práctico de finiquito por pensión por viudez**

Con el ejemplo anterior realizaremos el cálculo:

Importe mensual por pensión de viudez	\$	7,650.00
3 anualidades		36
Finiquito de pensión por viudez	\$	275,400.00

**5.2 Pensión por cesantía y en edad avanzada y vejez**

En lo que respecta a este tipo de pensiones, el gobierno del país se vio en la necesidad de hacer una reforma de Ley en el año de 1995, la cual vino a cambiar algunas características importantes para la obtención de este derecho. Por ello, se ha estado en la necesidad de crear disposiciones transitorias en el DOF para proteger los derechos adquiridos de los trabajadores que estuvieron trabajando bajo la Ley anterior.

El cambio más importante realizado dentro de la LSS de 1973 y la LSS 1997 radica en la creación de la AFORE, la cual tiene el fin de administrar los recursos aportados por el trabajador de manera individual durante su vida laboral, además de ser la encargada de entregar el monto acumulado, cuando se cumplan los requisitos establecidos dentro de la Ley.

Con la transición de la LSS de 1973 a la LSS de 1997, la clase trabajadora aún se encuentra con desconocimiento de algunos temas relacionados con la

---

<sup>8</sup> No procede el incremento del 11% a la pensión de viudez, ya que la pensión es mayor a 1.5 SMDF.

obtención de las pensiones, lo cual fue comprobado mediante los resultados obtenidos en encuestas realizadas dentro del proceso de justificación del caso práctico.

Con los cambios efectuados en la LSS, se creó el artículo transitorio que da la pauta al trabajador que fue regulado bajo la Ley anterior, en elegir cuál de las dos Leyes utilizará para el cálculo de su pensión, siempre y cuando el trabajador haya acumulado en su cuenta individual recursos suficientes para financiar su pensión.

Es recomendable que el trabajador busque asesoría con especialistas en la materia o directamente en el IMSS, para que ellos realicen el cálculo de la mensualidad que le correspondería en caso de cumplir con todos los requisitos establecidos en la LSS. Si bien es cierto que los programas del IMSS otorgan de manera automáticamente el monto mayor de las dos Leyes, es importante verificar que la información sea correcta, ya que en caso que se tenga alguna inconformidad el trabajador podrá interponer un recurso legal.

Es importante señalar que el IMSS no asesora para que el trabajador logre una cuantía mayor en su pensión; el instituto sólo realiza el cálculo, el trabajador deberá acercarse e informarse con un especialista sobre si existe alguna manera para que se incremente el monto de la pensión que le corresponde conforme a la LSS.

### **5.2.1 Requisitos para la obtención de una pensión por el concepto de cesantía en edad avanzada con relación a la Ley de 1973**

El trabajador deberá:

- Tener 60 años cumplidos como mínimo.
- Quedar privado de un trabajo remunerado.
- Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 500 semanas cotizadas.

**5.2.2 Requisitos para la obtención de una pensión por el concepto de vejez con relación a la Ley de 1973**

El trabajador deberá:

- Tener 65 años cumplidos.
- Tener reconocidas ante el IMSS un mínimo de 500 semanas cotizadas.

Antes de iniciar el caso sobre este tema, deberemos conocer las tablas de las cuales se tomarán los datos para el cálculo de la cuantía básica y del incremento anual en la que se verá sujeta la pensión de cesantía y vejez del trabajador.

**Tabla 1      Tabla del artículo 167 de la LSS 1973**

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 1.01 a 1.25	80.00	.563
De 1.26 a 1.50	77.11	.814
De 1.51 a 1.75	58.18	1.178
De 1.76 a 2.00	49.23	1.430
De 2.01 a 2.25	42.67	1.615
De 2.26 a 2.50	33.68	1.868
De 2.51 a 2.75	30.48	1.958
De 2.76 a 3.00	27.83	2.033
De 3.01 a 3.25	25.60	2.096
De 3.26 a 3.50	23.70	2.149
De 3.51 a 3.75	22.07	2.195
De 3.76 a 4.00	20.65	2.235
De 4.01 a 4.25	19.39	2.271
De 4.26 a 4.50	18.29	2.302
De 4.51 a 4.75	17.30	2.330

De 4.76 a 5.00	16.41	2.355
De 5.01 a 5.25	15.61	2.377
De 5.26 a 5.50	14.88	2.398
De 5.51 a 5.75	14.22	2.416
De 5.76 a 6.00	13.62	2.433
De 6.01 hasta el límite superior	13.00	2.450

Fuente: Perez, Fol (2012). *Como calcular las pensiones que otorga el IMSS.*

### 5.2.2.1 Pensión de cesantía y vejez

La LSS de 1973 establece en término del artículo 171, el procedimiento en caso de que el trabajador desee obtener la pensión por cesantía y vejez antes de los años necesarios. La Ley contempla una disminución del 5% por cada año de la cuantía. Los años cumplidos serán tomados de la siguiente manera, si el trabajador tuviese seis meses se considerará un año más.<sup>9</sup>

**Tabla 2** Tabla de porcentajes de cuantía que será entregada al trabajador si decide pensionarse por vejez antes de la edad mínima con la LSS de 1973

Años cumplidos en los cuales se pretende pensionar el trabajador	% de la cuantía que se le entregará al pensionado en correlación con la edad en la cual se pensionaría
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

Fuente: Perez, Fol (2012). *Como calcular las pensiones que otorga el IMSS.*

<sup>9</sup> Art.171 de la LSS de 1973.

La persona pensionada bajo este rubro se volverá acreedora a un aumento del 11% sobre la cuantía, siempre y cuando se le haya otorgado después del 31 de diciembre del 2003, como lo menciona el artículo transitorio

.

Este tipo de pensión será revisada cada vez que se modifiquen los salarios mínimos y se incrementen con el mismo aumento porcentual que corresponda al SMGDF.

El goce de la pensión surtirá efectos según el artículo 146 de la LSS de 1973, cuando se cumplan con los requisitos de la edad de 65 años y 500 semanas cotizadas como mínimo, aunque existe la opción de pensionarse a una edad menor bajo un porcentaje de descuento en la cuantía, como se mostró en la tabla anterior.

El trabajador podrá laborar después de 6 meses de la fecha en que se otorgó la pensión, o bien laborar con otro patrón distinto al que tenía al pensionarse.

Se aconseja que el trabajador que se encuentra regulado bajo la Ley de 1973, cinco años antes de cumplir la edad mínima para el otorgamiento de la pensión de cesantía y vejez, se ponga a pensar qué es lo que más le conviene: ¿seguir dado de alta mediante el sueldo con el que se encuentra cotizando en la empresa que labora? o pedir a su patrón que se le contrate mediante otra figura fiscal y esté opte por la modalidad 40, siendo la mejor opción para obtener un SBC promedio mayor al que se tendría si el trabajador siguiera bajo la figura de sueldos y salarios, incrementándole de modo considerable el monto de su pensión.

Este procedimiento puede ser costoso durante el lapso de tiempo que el trabajador opte por pagar cuotas las cuotas obrero patronales, pero si es visto como una forma de inversión, el gasto generado será recuperado en un plazo no mayor a 3 años.

Para tener más clara la forma del cálculo sobre la pensión de vejez, se tomará a un trabajador de la empresa en la que se están realizando los casos prácticos, quien se encuentra a punto de obtener su pensión.

### **5.2.2.2 Caso práctico de pensión por vejez**

El señor X de una empresa de transportación de residuos no peligrosos ubicada a las afueras de la Ciudad de Aguascalientes, cumple 65 años en el mes de octubre del 2015 y piensa jubilarse este año. Se encuentra dado de alta en la empresa bajo un salario de \$80.00 pesos aunque su salario real equivale a \$300.00 pesos diarios. El trabajador tiene acumuladas 1450 semanas cotizadas y se le realizará su cálculo bajo el régimen de 1973, ya que fue inscrito ante el IMSS en 1976.

Bajo estas características realizaremos los dos cálculos para cuantificar la afectación de la inscripción del trabajador de una manera inferior a su salario real.

#### **Paso 1**

El trabajador deberá calcular el SBC promedio de las últimas 250 semanas cotizadas ante el IMSS.

#### **Paso 2**

El SBC promedio se dividirá entre el SMGDF del año de la fecha en que el trabajador realice el trámite de la pensión.

#### **Paso 3**

Al tener el resultado obtenido en el paso dos, se ubicará en la tabla del número de SMGDF de la tabla del Art. 167 de la LSS de 1973.

#### **Paso 4**

Al encontrar el dato, mediante el número de veces del SMGDF, el porcentaje de la cuantía básica e incremento anual serán lo que se utilizará para el cálculo.

Pensión por cesantía y vejez

			SBC ALTA	SBC REAL
SBC Promedio	Últimas 250 semanas	/	\$ 80.00	\$ 300.00
SMGDF	67.29		\$ 67.29	\$ 67.29
		=	<u>1.19</u>	<u>4.46</u>

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 1.01 a 1.25	80.00	0.563

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 4.26 a 4.50	18.29	2.302

Paso número cinco

Se determinara la cuantía básica de la pensión anual por vejez, multiplicando el salario promedio de las últimas 250 semanas por 365 días, lo que nos dará un importe total del promedio cotizado anualmente. El resultado obtenido se multiplica por el porcentaje de la cuantía básica, la que se encuentra establecida en el artículo 167 de LSS de 1973, lo que nos arrojará el importe anual de la cuantía básica por vejez.

SBC			SBC ALTA	SBC REAL
promedio	Últimas 250 semanas		\$ 80.00	\$ 300.00
		X	365	X
Importe anual de la cuantía básica cesantía o vejez			<u>\$29,200.00</u>	<u>\$109,500.00</u>

**Pensión por vejez**

			SBC ALTA	SBC REAL
SBC	Últimas 250 semanas		\$ 80.00	\$ 300.00
SMGDF	67.29	/	67.29	67.29
		=	<u>1.19</u>	<u>4.46</u>

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 1.01 a 1.25	80	0.563

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 4.26 a 4.50	18.29	2.302

			SBC ALTA	SBC REAL
SBC	Últimas 250 semanas		\$ 80.00	\$ 300.00
		X	365	X 365
			<u>\$29,200.00</u>	<u>\$109,500.00</u>
Cuantía promedio anual			80%	18%
Importe de la cuantía básica Art. 167 LSS			<u></u>	<u></u>
Importe anual de la cuantía básica por vejez			\$23,360.00	\$20,027.55

Paso número seis

Se determinará el número total de incrementos anuales aplicables a la pensión de la vejez, esto correspondiendo a la disposición del artículo 167 de LSS de 1973, la cual establece el otorgamiento por cada 52 semanas más de cotización de las mínimas requeridas para la obtención de la pensión

Semanas cotizadas		1450
Semanas requeridas como mínimo	-	500
		<hr/> 950
Semanas equivalentes a un año		52
Incremento anual correspondiente		18.26
Número de semanas al año		52
Incremento de semanas completas	/	18
Semanas utilizadas		<hr/> 936
Semanas consideradas para incremento		950
Semanas pendientes de utilizar	-	<hr/> 14
Incremento adicional por semanas	=	0
Incremento por semanas completas		18
Incremento por fracciones de semana		0
Total de incrementos anuales		<hr/> 18

Salario diario promedio	\$ 80.00	\$ 300.00
	365	365
Importe total del SBC promedio elevado al año	\$ 29,200.00	\$ 109,500.00
% de incrementos anuales	0.01 <sup>10</sup>	2.30
Importe total por incremento anual de pensión por vejez	\$ 163.52	\$ 2,520.690
Número de incrementos anuales	18 <sup>11</sup>	18
Importe anual total de incrementos anuales	\$ 2,943.36	\$ 45,372.42

<sup>10</sup> El porcentaje de incremento anual es de la tabla del Art. 167 de la LSS de 1973.

<sup>11</sup> Por disposición del Art. 167, penúltimo párrafo, de la LSS de 1973, con 26 semanas se tendrá derecho al 100% de otro incremento más.

Importe anual de la cuantía básica por cesantía y vejez	\$23,360.00	\$20,027.55
Importe total de los incrementos anuales	\$ 2,943.36	\$45,372.42
Importe total de la pensión por vejez	\$26,303.36	\$65,399.97
Incremento del 11% <sup>12</sup>	\$ 2,569.60	\$ 2,203.03
Importe total de la pensión más incremento	\$28,872.96	\$67,603.00
Meses del año	/ 12.00	12.00
Importe mensual por cesantía y vejez	\$ 2,406.08	\$5,633.58
% del porcentaje que corresponde por tener 64 años <sup>13</sup>	X <u>95%</u>	<u>95%</u>
Importe mensual de la pensión de vejez	\$ 2,285.78	\$ 5,351.90
	Diferencia	\$ 3,066.13

<sup>12</sup> Incremento del 11% previsto en el artículo decimo cuarto transitorio, inciso b) del Decreto publicado en el DOF el 20 de diciembre de 2001 y modificado el 5 de enero del 2004.

<sup>13</sup> Porcentaje de la tabla del Art. 171 de la LSS de 1973.

Otros cálculos			
Importe mensual de la pensión de vejez	+	\$ 2,285.78	\$5,351.90
% por asignación familiar			
Esposa	15%	\$ 342.87	\$ 802.79
2 hijos	20%	\$ 457.16	\$ 1,070.38
Total asignación familiar	+	\$ 800.02	\$ 1,873.17
		\$ 3,085.80	\$ 7,225.07
		Diferencia	\$ 4,139.27

### 5.2.3 Pensión por cesantía en edad avanzada LSS 1997

Con el nuevo sistema de pensiones de 1997 se desvincula la administración al IMSS del ahorro para el retiro de los trabajadores, cediendo este compromiso a las AFORES y a las SIEFORES como medios de inversión. Mediante esta reforma se impacta directamente a la rama de seguro de retiro y cesantía en edad avanzada y vejez.

Lo preocupante dentro de la Ley de 1997 es que se plantea que el trabajador durante su vida laboral debe lograr recabar un monto suficiente en la AFORE para subsistir el tiempo que transcurra desde el momento que se pensiona hasta que fallezca. Ello implica que el trabajador realice aportaciones voluntarias de manera forzosa, ya que las aportaciones que realizan por medio de las cuotas obreros patronales no son suficientes para obtener una pensión que logre sobrellevar los gastos de la tercera edad.

En la siguiente proyección de ahorro voluntario no son tomadas en cuenta las variables de sexo, rendimientos y comisiones cobradas por el AFORE, sólo es para visualizar el panorama sobre las pensiones bajo la Ley de 1997.

Actualmente, las comisiones cobradas por la AFORE se encuentran entre el 1.4 y 1.8 por ciento y los porcentajes de rendimientos anuales están entre los 7 y 12, dependiendo la opción elegida.

**Tabla 3 Proyección de aportaciones voluntarias a la AFORE**

Edad de inicio para cotizar ante el IMSS	Edad mínima para pensión	Esperanza de vida	
		hombre	mujer
18	65	80	80
	47	15	15

Ingreso voluntario mensual	meses	ingreso voluntario anual	años cotizados	Monto acumulado	Años de pensión	anual	mensual
						hombres o mujer	hombres o mujer
1,000.00	12	12,000.00	25	300,000.00	15	20,000.00	1,666.67
1,000.00	12	12,000.00	30	360,000.00	15	24,000.00	2,000.00
1,000.00	12	12,000.00	35	420,000.00	15	28,000.00	2,333.33
1,000.00	12	12,000.00	40	480,000.00	15	32,000.00	2,666.67
1,000.00	12	12,000.00	45	540,000.00	15	36,000.00	3,000.00
1,000.00	12	12,000.00	47	564,000.00	15	37,600.00	3,133.33

Fuente: creación propia.

Mediante la proyección antes vista, podemos señalar que con un ingreso voluntario de \$1,000.00 pesos mensuales por un lapso menor a 30 años, no es suficiente para obtener la pensión mínima.

Imaginemos el escenario que estarán viviendo los trabajadores que se encuentran dados de alta con máximo dos salarios mínimos como supuesta estrategia fiscal para el empresario en donde se aporta no más del 8.5% de su SBC.

### **5.2.3.1 Requisitos para adquirir una pensión por cesantía en edad avanzada bajo la LSS de 1997**

El trabajador podrá obtener la pensión por cesantía en edad avanzada cuando cumpla con los siguientes requisitos con fundamento en el artículo 154 de la vigente Ley.

- Tener reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.
- Contar con 60 a 64 años de edad.
- Quedar privado del trabajo remunerado.

### **5.2.3.2 Requisitos para adquirir una pensión por vejez bajo la LSS 1997**

El trabajador podrá obtener la pensión por vejez cuando cumpla con los siguientes requisitos con fundamento en el artículo 162 de la vigente Ley.

- Haber cumplido 65 años de edad.
- Tener reconocidas por el IMSS un mínimo de 1250 cotizaciones semanales.

#### **5.2.3.2.1 Qué procede en caso de no cumplir con los requisitos para la obtención de una pensión**

- Si se cumple con el requisito de la edad, pero no con las semanas de cotización, el trabajador podrá retirar el saldo que se tenga en su AFORE o bien seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias.
- En caso de reunir con el requisito de la edad y no de las semanas mínimas cotizadas, no se podrá acceder a la pensión, pero se tendrá derecho a la atención médica.
- Cuando el trabajador cumpla con los requisitos de la edad y las semanas cotizadas, pero los fondos acumulados en la cuenta individual no sean los suficientes para contratar una pensión en renta vitalicia o retiro programado, el gobierno federal cubrirá la diferencia y el trabajador

podrá obtener una pensión mínima garantizada, equivalente a un monto mensual del SMGDF.

Las pensiones por cesantía en edad avanzada o vejez serán actualizadas anualmente con el INPC, para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Si el trabajador que obtuvo una pensión por este rubro bajo la LSS de 1997, quiere regresar a laboral, en caso de ser inscrito al IMSS en el régimen obligatorio, se le suspenderá la pensión otorgada.

Los datos presentados en los párrafos anteriores se encuentran fundamentados en la LSS vigente, en los artículos 154, 162,170 y 173.

### **5.2.3.3 ¿Qué es una AFORE?**

Es una empresa financiera especializada en administrar e invertir el ahorro para el retiro.

#### **5.2.3.3.1 ¿Cómo funciona la AFORE?**

El funcionamiento de las AFORES inicia con la recepción de un porcentaje del salario de cada trabajador, el cual es invertido con la finalidad de generar rendimientos y éstos sean entregados en la vejez al trabajador.

Además del trabajador, el patrón y el gobierno se encuentran obligados a pagar un porcentaje. Además de ello, existe la opción de incrementar el monto destinado para la pensión al realizar aportaciones voluntarias para incrementar ese monto y aprovechar los importantes beneficios fiscales que se ofrecen.

En México, actualmente existen más de diez AFORES para dirigir los fondos de retiro, y es de suma importancia analizar cuál de ellas es la que genera mayores rendimientos y cobra menor comisión.

Las cuotas que integran la AFORE de cada trabajador son las siguientes:

**5.2.3.3.2 Qué integra el monto acumulado en la AFORE del trabajador**

Una de las obligaciones del patrón es la realización de las aportaciones obligatorias a nombre del trabajador, con fundamentación en el artículo 168 de la LSS 1997, y estas a su vez deben ser depositadas en la subcuenta individual de cada trabajador.

La manera en que serán realizadas las aportaciones de cada trabajador se presenta a continuación:

- o Cesantía en edad avanzada y vejez será cubierta por el patrón y el trabajador por un total de 3.140% y 1.25% sobre el salario base de cotización.
- o En la rama de cesantía y edad avanzada, el Estado contribuirá con 7.40% del total de las cuotas patronales en estos ramas.
- o Una cantidad por cada día de salario cotizado que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado conforme a la tabla siguiente:

**Tabla 4      Tabla de cuota social aportada por el Gobierno Federal**

Salario base de cotización del trabajador	Cuota social
1 Salario mínimo	\$3.87077
1.01 a 4 Salarios mínimos	\$3.70949
4.01 a 7 Salarios mínimos	\$3.54820
7.01 a 10 Salarios mínimos	\$3.38692
10.01 a 15.0 Salarios mínimos	\$3.22564

Fuente: Perez, Fol (2012). *Como calcular las pensiones que otorga el IMSS.*

Los valores mencionados del importe de la cuota social se actualizarán trimestralmente de conformidad con el INPC, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Estas cuotas y aportaciones al destinarse al otorgamiento de pensiones, serán dirigidas al gasto público en materia de seguridad social.

Con esta información nos podemos dar una idea sobre la responsabilidad en la toma de decisiones realizadas por el patrón en el tiempo de vida de la empresa, en cuestiones de contratación y seguridad social, por el impacto de las repercusiones en el bienestar social de los trabajadores y su familia.

Además de ello, las Leyes otorgan al trabajador la facultad de exigir su derechos, dentro del artículo 185 de la LSS de 1997, al notificar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de su patrón, ante el IMSS o bien directamente a la SHCP o a través de la CONSAR, los cuales podrán fincar créditos y realizar inspecciones domiciliarias al patrón.

En la actualidad existen las siguientes modalidades para incrementar el AFORE del trabajador:

#### **5.2.3.3.3 Modalidades de ahorro voluntario**

Para tener un incremento en los recursos bajo la nueva modalidad de pensiones, se manejan las aportaciones voluntarias.

La aportación puede ser:

1. Voluntaria deducible

Características:

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Ésta puede ser deducible hasta el 10% del ingreso anual del trabajador, sin exceder el equivalente a 4 salarios mínimos anualizados de acuerdo al área geográfica que le corresponda.<sup>14</sup>
  - Se encuentra especialmente diseñada para que puedas incrementar tu pension o la recibas al momento de tu retiro.

Disponibilidad:

- La aportación queda exenta al cumplir con los requisitos de disponibilidad con una retención por los rendimientos generados.<sup>15</sup>
- Según la SIEFORE que elijas para hacer tu inversión, podrás disponer de tus recursos a partir de los dos o seis meses, después del primer depósito o última disposición.<sup>16</sup>
- En caso requerirlo, puedes disponer de tus recursos de manera anticipada dependiendo de la SIEFORE donde se encuentre ubicada tu inversión.
- Al momento de retirar el dinero acumulado estará sujeto a una retención del 20% para revertir el beneficio fiscal.<sup>17</sup>

2. Voluntaria no deducible

Características:

Diseñada para disponer del dinero en diferentes plazos.

Disponibilidad:

- La disposición de tu inversión, es según la SIEFORE que elijas, podrás disponer de los recursos a partir de los dos o seis meses, después del primer depósito o última disposición.<sup>24</sup>
- Retiro sujeto a una retención de acuerdo al impuesto aplicable a las inversiones.<sup>18</sup>

---

<sup>14</sup> Monto acotado por el límite general de deducciones, de acuerdo al último párrafo del Art. 151 LISR.

<sup>15</sup> Arts. 133, 134, 135 LISR.

<sup>16</sup> Art. 79 LSAR.

<sup>17</sup> Art. 145 de la LISR.

<sup>18</sup> Arts. 133, 134, 135 LISR.

### 3. Complementaria de retiro

#### Características:

- Sirve de estrategia de inversión que permite que los recursos aportados sean entregados al momento del retiro o sea incorporado el monto a tu pensión si así lo decides, bajo el fundamento legal del Art. 74 de LSAR.
- Esta puede ser deducible hasta el 10% de los ingresos anuales, sin exceder el equivalente a 4 salarios mínimos actualizados.<sup>19</sup>

#### Disponibilidad:

- Sólo se entrega hasta cumplir los 65 años de edad o tener una resolución de pensión o negativa de pensión expedida por el IMSS.
- Se aplica retención por los rendimientos generados.<sup>20</sup>

### 4. De ahorro a largo plazo

#### Características:

- Ésta puede ser deducible hasta el 10% del ingreso anual, sin exceder el equivalente a 4 salarios mínimos actualizados.<sup>27</sup>
- Estímulo fiscal que te permite el diferimiento de impuestos, garantizando el momento de presentar tu declaración la tasa de impuesto más baja entre el año del depósito y el año de retiro.<sup>21</sup>

#### Disponibilidad:

- Se puede retirar a partir del quinto año de cada aportación, bajo el fundamento legal del Art. 185 de la LISR.
- Además, el trabajador podrá elegir la SIEFORE en la cual más le convenga invertir sus recursos, dependiendo de los costos de cada una de éstas y la modalidad de inversión en la cual gustes invertir, ya sea conservadora, conservadora con tendencia a moderado o moderado.

---

<sup>19</sup> Monto acotado por el límite general de deducciones, de acuerdo al último párrafo del Art. 151 LISR.

<sup>20</sup> Art. 133, 134, 135 LISR.

<sup>21</sup> Art. 185 LISR.

Con la reestructuración en la LSS, se crea la AFORE. Por ello, es importante conocer qué es y cómo funciona al igual que quiénes son los responsables de ella.

Para entender el cálculo de las pensiones en cesantía y vejez debemos conocer los siguientes conceptos los cuales se encuentran ubicados en el artículo 159 de la LSS vigente y se entenderá por:

#### I. Cuenta individual

Aquella que se abrirá para cada asegurado en las Administradoras de Fondos para el Retiro, para que se depositen en la misma las cuotas obrero-patronales y estatales por concepto del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, así como los rendimientos. La cuenta individual se integrará por las subcuentas: de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda las Administradoras de Fondos para el Retiro deberán hacer entrega de los recursos al INFONAVIT en los términos de su propia Ley.

#### II. Individualizar

Llamado así al proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el patrón y el Estado, así como los rendimientos financieros que se generen.

#### III. Pensión

La renta vitalicia o el retiro programado.

#### IV. Renta vitalicia

El contrato por el cual la aseguradora a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

La renta vitalicia es una de las tres alternativas que se utilizan para pensionarse bajo la LSS de 1997 por los conceptos de cesantía en edad avanzada o vejez. Al optar por esta alternativa se deberá contratar un seguro de sobrevivencia para que, en caso de fallecer, los beneficiarios puedan recibir las prestaciones adicionales.

Los beneficios de la renta vitalicia se encuentran en que mediante esta modalidad se entregará un aguinaldo anualmente y la pensión será entregada de por vida.

Otra de las alternativas es la pensión garantizada, la cual equivale a un monto de un SMGDF elevado al mes y se entregará al trabajador cuando cumpla con los requisitos establecidos en la LSS de 1997, aun que no cuente con los recursos suficientes en la AFORE.

#### V. Retiros programados

La modalidad de obtener una pensión fraccionando el monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

En la modalidad de retiros programados, no se hará entrega de aguinaldo anualmente. Además, en caso de acabarse los recursos de la AFORE no se le entregará ya ningún recurso. El beneficio es que si el trabajador falleciese, los beneficiarios podrán retirar el saldo de su cuenta de AFORE.

El procedimiento de esta alternativa, con fundamento en el artículo 194 de la LSS vigente es el siguiente:

Saldo de la cuenta individual / capital necesaria para el financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios = Valor del retiro programado anual/ 12 meses= Valor del retiro programado mensual.

#### VI. Seguro de sobrevivencia

Aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

#### VII. Monto constitutivo

Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

#### VIII. Suma asegurada

Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

La renta vitalicia y el seguro de sobrevivencia que se otorguen de acuerdo con lo previsto en los seguros de riesgos de trabajo, invalidez y vida y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las instituciones de seguros se sujetarán a las reglas de

carácter general que expida la CNSF, tomando en cuenta la opinión de la CONSAR.

#### **5.2.3.3.4 Aspectos a considerar al elegir una AFORE**

Existen tres tipos de comisiones cobradas por las AFORES, las cuales son utilizadas para la supervivencia del personal y la institución que las maneja;

Comisión de flujo

Este tipo de comisión es generada al momento de realizar una aportación voluntaria, el costo de ésta varía por cada AFORE, por eso es importante tomar en cuenta estos puntos.

Comisión sobre saldo

Es el porcentaje que se cobra por el monto total acumulado en la cuenta de retiro.

Comisión sobre flujo y saldo.

Es una combinación entre ambas.

Es necesario conocer varios puntos relevantes dentro del tema de la AFORE como lo son:

- Aunque no se encuentre laborando el trabajador, su monto de ahorro seguirá generando rendimiento hasta que éste cumpla con los requisitos de su retiro, y a su vez la AFORE le realizará el cobro las comisiones correspondientes año con año por la administración de sus recursos.
- Independientemente de que el trabajador no se encuentre laborando mediante la figura de sueldos y salarios, éste podrá hacer aportaciones de manera voluntaria e incrementar su ahorro para elevar su nivel de vida en la tercera edad.

Con la modificación de la LSS, los requisitos para la obtención de la AFORE cambiaron en algunos aspectos:

- El trabajador tiene la opción de obtener la pensión antes de cumplir la edad mínima, siempre y cuando éste tenga las semanas mínimas cotizadas y que la pensión que se le otorgue por medio de la renta vitalicia sea superior al 30% de la mínima garantizada.
- En caso de que el trabajador opte por la pensión por retiro anticipado y éste tenga un saldo mayor al mínimo para la otorgación de la pensión en su AFORE, podrá hacer el retiro del excedente en una exhibición.

#### **5.2.3.3.5 La problemática existente dentro de las AFORES en nuestro país**

El país no se encuentra bien regulado bajo este tema, ya que son pocas las AFORES existentes y por desgracia, las Administradoras de nueva creación no se les es permitido ofrecer mejores servicios y beneficios ya que son absorbidas por las más fuertes, creando un monopolio en este servicio, en el que se hace imposible competir. Por ello es que actualmente no existen mejores opciones, todas ofrecen casi el mismo costo por comisión y el porcentaje de rendimiento, lo cual no ayuda a los trabajadores a buscar mejores opciones.

### **5.3 Conservación de derechos**

Para obtener el derecho de una pensión de cesantía y vejez mediante la LSS de 1973, se deberán haber cubierto por lo menos 500 semanas cotizadas ante el IMSS, lo cual es equivalente a 10 años aproximadamente. El trabajador que se pensione bajo esta Ley deberá tomar en cuenta que para que se les reconozcan las semanas cotizadas anteriores, deberá cumplir con los requisitos para la conservación de derechos.

El tema de conservación de derechos del trabajador se encuentra establecido bajo el artículo 182 de LSS de 1973 de la siguiente manera: el tiempo de conservación de derechos equivaldrá a una cuarta parte de las semanas cotizadas. Si éste cuenta con 800 semanas podrá libremente no encontrarse bajo el régimen obligatorio por 200 semanas; en cambio, si éste tiene un lapso mayor y requiere el reconocimiento de las semanas cotizadas, será necesario incorporarlo nuevamente bajo el régimen voluntario.

En relación con la LSS de 1997 la conservación de derechos será de la siguiente manera:

1. Si ésta es menor o igual a tres años, con sólo la inscripción al régimen voluntario se obtendrá el reconocimiento de las mismas.
2. Si el lapso de tiempo es mayor a tres años y no mayor a seis, se deberán cotizar ante el IMSS 26 semanas para que se le reconozcan las semanas anteriores.
3. En el caso de que el trabajador tenga más de 6 años de interrupción, éste deberá acreditar al IMSS 52 semanas cotizadas después de la inscripción al régimen obligatorio.

#### **5.4 Pensión por orfandad**

Conforme al artículo 156 de la LSS de 1973, este tipo de pensión se entregará a los hijos del finado siempre y cuando:

- o Sea menor de 16 años o menor de 25 siempre que se encuentre estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional.

- o El huérfano que no pueda mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico o en tanto no desaparezca la incapacidad.

El monto de la pensión de viudez más el de la pensión de orfandad no podrá ser mayor al que sería por pensión de invalidez, en caso de que esto sucediera se repartirá de manera proporcional.

Cuando el hijo cumpla la mayoría de edad establecida se le entregarán como finiquito 3 meses de la pensión otorgada por orfandad.

**5.4.1 Caso práctico de pensión por orfandad**

Al hijo del trabajador que falleció a causa del riesgo de trabajo se le entregará la pensión por orfandad ya que sólo tiene 15 años.

Pensión por viudez	\$ 7,000.00
20% por el hijo del finado	20%
Pensión por orfandad	\$ 1,400.00
Factor de aumento 11% <sup>22</sup>	154.00
Pensión por orfandad total	\$ 1,554.00

Se pagará anualmente un aguinado cuyo monto será de su pensión mensual, esto se aplicará sólo en las pensiones derivadas por muerte del trabajador, con fundamento en el artículo 167 de la LSS de 1973.

<sup>22</sup> El 11% es el incremento por el artículo decimo transitorio inciso c) del Decreto del Seguro Social publicado en el DOF el 20 de diciembre de 2001 y modificado el 5 de enero de 2004.

**5.4.2 Caso práctico de finiquito por pensión por orfandad por extinción de derechos**

Cuando el menor cumpliera la mayoría de edad establecida se le otorgará un finiquito de 3 meses de la pensión:

Pensión por orfandad total	\$ 1,554.00
3 meses	3
Finiquito por pensión de orfandad por extinción de derecho	\$ 4,662.00

**CAPITULO VI**

**6. Pensión por invalidez**

Se considera para efectos de la LSS vigente que existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesional.<sup>23</sup>

La invalidez da derecho al otorgamiento de:

- o Pensión temporal
- o Pensión definitiva

La pensión y el seguro de sobrevivencia, se contratarán por el asegurado con la institución de seguros que ellos elijan.

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:

---

<sup>23</sup> Art. 119 LSS 1997.

- Retirar el excedente en una sola exhibición o contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor.

Para poder gozar de las prestaciones del ramo de invalidez se requiere que al declararse ésta el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas cotizadas, en el caso de que el dictamen realizado por el IMSS determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez solo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización. En caso de no cumplir estos requisitos el asegurado declarado en estado de invalidez no tendrá derecho de disfrutar la pensión correspondiente y 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.<sup>24</sup>

Conforme al artículo 141 de la LSS de 1997, la pensión por invalidez será del 35% del salario promedio de las últimas 500 semanas cotizadas más la ayuda familiar y asignaciones familiares.

Cuando se habla de pensiones por viudez se realizará el incremento de forma anual de acuerdo al INPC con fundamento en el Art. 141 de la LSS vigente. En caso de que la pensión otorgada sea menor a la pensión básica, el Estado realizará la aportación de la diferencia, con fundamento en el Art. 141 de la LSS vigente.

En el siguiente caso práctico, se realiza el cálculo de una pensión por invalidez de un trabajador de 54 años, el cual tiene 1450 semanas cotizadas ante el IMSS y se encuentra cotizando desde el año de 1978, en el ejemplo se muestra el impacto que tendría la pensión otorgada si éste sufriera un accidente el día de hoy y no fuera un riesgo de trabajo.

---

<sup>24</sup> Art. 122 de la LSS 1997.

6.1 Caso práctico por invalidez LSS de 1973

Pensión por invalidez		SBC ALTA	SBC REAL
SBC	Últimas 250 semanas	\$ 80.00	\$ 300.00
SMGDF	\$ 67.29	\$ 67.29	\$ 67.29
		=	
		1.19	4.46

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 1.01 a 1.25	80	0.563

Grupo de salarios en veces del SMGDF	Cuantía básica %	Incremento anual %
De 4.26 a 4.50	18.29	2.302

		SBC ALTA	SBC REAL
SBC	Últimas 250 semanas	\$ 80.00	\$ 300.00
		X 365	X 365
Cuantía promedio anual		\$29,200.00	\$109,500.00
Importe de la cuantía básica Art. 167 LSS		80%	18%
Importe anual de la cuantía básica por vejez		\$23,360.00	\$ 20,027.55

Semanas cotizadas		1450
Semanas requeridas como mínimo	-	500
		<hr/> 950
Semanas equivalentes a un año		52
Incremento anual correspondiente con número corresponde el 50%		18.26
Número de semanas al año		52
Incremento de semanas completas	/	18
Semanas utilizadas		<hr/> 936
Semanas consideradas para incremento		950
Semanas pendientes de utilizar	-	<hr/> 14
Incremento adicional por semanas	=	0
Incremento por semanas completas		18
Incremento por fracciones de semana		0
Total de incrementos anuales		<hr/> 18

SBC promedio	\$ 80.00	\$ 300.00
	365	365
Importe total del promedio de cotización elevado al año	\$29,200.00	\$109,500.00
% de incrementos anuales	0.01 <sup>25</sup>	2.30
Importe total por incremento anual de pensión por vejez	\$ 163.52	\$ 2,520.690
Número de incrementos anuales	18 <sup>26</sup>	18
Importe anual total de incrementos anuales	\$ 2,943.36	\$ 45,372.42

<sup>25</sup> El porcentaje de incremento anual es de la tabla del Art. 167 de la LSS de 1973.

<sup>26</sup> Por disposición del Art. 167, penúltimo párrafo, de la LSS de 1973, con 26 semanas se tendrá derecho al 100% de otro incremento más.

Importe anual de la cuantía básica por cesantía y vejez	\$23,360.00	\$20,027.55
Importe total de los incrementos anuales	\$ 2,943.36	\$45,372.42
Importe total de la pensión por vejez	\$26,303.36	\$65,399.97
Incremento del 11% <sup>27</sup>	\$ 2,569.60	\$ 2,203.03
Importe total de la pensión más incremento	\$28,872.96	\$67,603.00
Meses del año	/ 12.00	12.00
Pensión mensual por invalidez	\$ 2,406.08	\$5,633.58
	Diferencia	\$3,227.50

**6.2 Caso práctico por invalidez LSS de 1997**

Al trabajador de la empresa se le otorga una pensión por invalidez del 65%:

	SBC ALTA	SBC REAL
SBC promedio de las últimas 500 semanas	\$ 90.00	\$ 800.00
Días del año	365	365
Salario promedio al año	\$ 32,850.00	\$ 292,000.00
Por ciento de invalidez	35%	35%
Importe total	11,497.50	102,200.00
Meses del año	12	12

SIN REGISTRAR

<sup>27</sup> Incremento del 11% previsto en el artículo decimo cuarto transitorio, inciso b) del Decreto publicado en el DOF el 20 de diciembre de 2001 y modificado el 5 de enero del 2004.

Cuantía básica de la pensión por invalidez	\$ 958.13	\$ 8,516.67
Incremento del 11%	<u>\$ 105.39</u>	<u>NA</u>
Cuantía básica de la pensión por invalidez total	\$ 1,063.52 <sup>28</sup>	\$ 8,516.67

Se otorga la pensión mínima.

\*Además se otorga aguinaldo correspondiente a treinta días de la pensión correspondiente.

### 6.2.1 Caso práctico ayuda asistencial LSS de 1997

Se tomarán los datos del caso anterior:

importe mensual por viudez	\$ 1,063.52	\$ 8,516.67
porcentaje de ayuda asistencial	20%	20%
Importe mensual de ayuda asistencial	<u>\$ 212.70</u>	<u>\$ 1,703.33</u>

### 6.2.2 Caso práctico pensión por orfandad LSS de 1997

Se tomarán los datos del caso anterior:

Cuantía básica de la pensión por invalidez total	\$ 1,063.52	\$ 8,516.67
porcentaje de orfandad 10%	10%	10%
Importe mensual por orfandad	<u>\$ 106.35</u>	<u>\$ 851.66</u>

<sup>28</sup> Se otorga la pensión mínima garantizada por ser menor a un SMGDF.

### **6.3 Aspectos fiscales que deberá tomar en cuenta el pensionado**

El trabajador que se encuentre a punto de obtener algún recurso por alguno de los conceptos de: jubilaciones, pensiones, haberes de retiro o de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previstas en la LSS y las provenientes de la cuenta de la AFORE en la LISSSTE, en los casos de invalidez, incapacidad y cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda de 15 veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, no pagará ISR. Por el excedente se pagará el impuesto.<sup>29</sup>

## **CAPITULO VII**

### **7. Obligaciones y sanciones por el incumplimiento ante el IMSS e INFONAVIT**

#### **7.1 Obligaciones de los patrones en materia de seguridad social**

El crecimiento económico en México con el paso de los años ha incrementado el número de empresas extranjeras y nacionales, las cuales se han visto en la necesidad de incrementar su planta laboral con relación a la demanda de sus productos y servicios. Por ello es importante que las personas encargadas de la contratación de personal conozcan las obligaciones que se tienen hacia los trabajadores cuando surge una relación laboral.

En el artículo 15 de la LSS vigente, se encuentran de manera enunciativa las obligaciones a las cuales el patrón se verá sujeto al tener gente a su servicio.

Como lo son:

- I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles.

---

<sup>29</sup> Art.93 LISR

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros durante los cinco años siguientes al de su fecha.
  - III. Determinar las cuotas obreros patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto.
  - IV. Proporcionar al Instituto los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo establecidas por esta Ley y los reglamentos que correspondan.
  - V. Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el Instituto, las que se sujetarán a lo establecido por esta Ley, el Código y los reglamentos respectivos.
  - VI. Tratándose de patrones que se dediquen en forma permanente o esporádica a la actividad de la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido, semanal o quincenalmente, conforme a los períodos de pago establecidos, las cuales, en su caso, podrán ser exhibidas por los trabajadores para acreditar sus derechos.

Asimismo, deberán cubrir las cuotas obrero patronales, aun en el caso de que no sea posible determinar el o los trabajadores a quienes se deban aplicar, por incumplimiento del patrón a las obligaciones previstas en las fracciones anteriores, en este último caso, su monto se destinará a la Reserva General Financiera y Actuarial a que se refiere el artículo 280, fracción IV de esta Ley, sin perjuicio de que a aquellos

trabajadores que acrediten sus derechos, se les otorguen las prestaciones diferidas que les correspondan.

- VII. Cumplir con las obligaciones que les impone el capítulo sexto del Título II de esta Ley, en relación con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- VIII. Cumplir con las demás disposiciones de esta Ley y sus reglamentos.
- IX. Expedir y entregar, tratándose de trabajadores eventuales de la ciudad o del campo, constancia de los días laborados de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos.

Dentro de las obligaciones señaladas, la primera es la más preocupante cuando hablamos de la protección de los derechos de los trabajadores, ya que un porcentaje de las PYMES o grandes empresas hacen caso omiso a este inciso perjudicando las prestaciones de sus trabajadores, ya que no aseguran al empleado en tiempo y forma, o en el peor de los casos no los aseguran para no pagar las cuotas a las cuales se vuelven acreedores y tener mayores utilidades.

En la última década se creó una figura por la cual el patrón pretende deslindarse de la responsabilidad sobre este tema al contratar los servicios de intermediarios gracias al llamado *outsourcing*. Éste se acuerda como servicio externo para la contratación y administración de personal al igual que los servicios de nómina y seguridad social. Lo que no se le plantea al empresario es la existencia de una responsabilidad que éste tiene aunque él no realice dichas operaciones, como lo podemos ver en el artículo 15-A de la misma Ley, en el cual se hace hincapié sobre la existencia de una responsabilidad solidaria del patrón en caso de intermediación de algún servicio y además señala cuándo no serán considerados como intermediarios bajo los Arts. 12, 13, 14, 15 LFT, para proteger los derechos del trabajador.

Es necesario recalcar que aunque el patrón no quiera realizar la obligación ubicada en la fracción primera del artículo 15 del LSS vigente al momento de la contratación del trabajador, el trabajador contrae el derecho de solicitar la inscripción y comunicar, solicitar la inscripción y modificación de su salario, demostrando el periodo laborado y los salarios percibidos, haciendo mención de que esto no libera del cumplimiento de las obligaciones, ni las sanciones y responsabilidades a las cuales se hubiesen incurrido, artículo 18 LSS vigente.

La LSS prevé y castiga la disminución de las prestaciones establecidas en la Ley, haciendo responsable en el pago de las cuotas omitidas al patrón en caso de la realización de este acto, resarcido el daño que esto pueda ocasionar al trabajador. Esto lo podemos encontrar en el Art. 149 de la LSS vigente:

El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derechohabientes, cuando por falta de cumplimiento de la obligación de inscribirlo o de avisar su salario real o los cambios que sufriera éste, no pudieran otorgarse las prestaciones consignadas en este capítulo o bien dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía.

El Instituto se subrogará en sus derechos y le otorgará las prestaciones que le correspondan. En este caso, el patrón está obligado a enterar al Instituto los capitales constitutivos respectivos.

Las disposiciones del artículo 79 de la LSS vigente y demás relativas para la integración, determinación y cobro de los capitales constitutivos son aplicables al seguro de invalidez y vida.

## **7.2 Sanciones económicas por el incumplimiento de las obligaciones ante el IMSS e INFONAVIT**

Dentro de la LSS y LINFONAVIT se encuentran las sanciones a las cuales se volverá acreedor el patrón si no realiza las obligaciones con el objetivo de ayudar a la recaudación de las cuotas al igual que a proteger los derechos de los trabajadores.

Como lo son:

- o Registro patronal ante el IMSS e INFONAVIT.

Fundamento:

Arts.15, fracc I, LSS vigente; 12 y 45, Fracc. I LINFONAVIT, RACERF, 29, 3 párrafo RIPAEDI.

El plazo para el cumplimiento del registro de la empresa deberá ser dentro de los cinco días hábiles a partir del inicio de la primera relación laboral, mediante la presentación de los formatos ARP-PM, Aviso de Registro Patronal.

Al no realizar esto, el patrón se verá sujeto a una sanción de:

- a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 350 VSMGD Arts. 304-A Fracc. I y 304-B Fracc. IV, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
350 VSMGDF	\$23,551.50

- b. Ante el INFONAVIT.

Multa de 301 a 350 VSMGDF Arts. 6o, Fracc. I y 8o, Fracc. V, RIMSS.

301 VSMGDF	\$ 20,254.29
350 VSMGDF	\$23,551.50

- o Inscribir a los trabajadores a su servicio.

Fundamento:

Art.15, Fracc. I LSS; RACERF; 29, Fracc. I LINFONAVIT y 3º Fracc. I, Fracc. I, RIPAEDI.

Plazo para el cumplimiento del registro del trabajador ante el IMSS deberá ser: dentro de los cinco días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral, o el día hábil anterior al inicio del vínculo de trabajo.

Éste es uno de los incumplimientos más usuales dentro de las compañías, ya que se tiende a registrar al trabajador después de varios días o hasta meses, con pretextos no fundamentados o en el peor de los casos no se realiza el acto aunque esto sea un derecho al cual no se puede renunciar.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 350 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. II y 304-B, Fracc. IV, LSS.

20 VSMGDF	\$ 1,345.80
350 VSMGDF	\$23,551.50

Esta sanción será por cada trabajador no registrado, el monto de la cantidad de salarios lo define el IMSS mediante la regularidad en que cometa el acto.

b. Ante el INFONAVIT.

Multa de tres a cinco VSMGDF, por cada trabajador no inscrito o afiliado de forma extemporánea.

3 VSMGDF	\$201.87
5 VSMGDF	\$336.45

Si es mayor de 100 trabajadores será de 301 a 350 VSMGDF, Arts. 6o, frac. II y 8o, Fracc. VII, RIMSS.

301 VSMGDF	\$20,254.29
350 VSMGDF	\$23,551.50

- o Presentación de los avisos de alta, modificaciones salariales y bajas de los trabajadores.

Fundamento:

Arts.15, Fracc. I y último párrafo, 34 y 37, LSS; 45, 46, 53 y 57, RACERF; 31, segundo párrafo, LINFONAVIT y 3o, Fracc. I y III, RIPAEDI.

Se deberán realizar modificaciones de salario:

Mediante la exhibición del formato AFIL-03 o bien por internet en los siguientes plazos, de acuerdo con el tipo de salario:

- o Fijo: dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha en que se realiza el cambio.
- o Variable: a más tardar a los cinco días hábiles de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.
- o Mixto: se aplica la regla correspondiente al elemento de que se trate.

Las bajas de los trabajadores serán realizadas dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral utilizando el formato AFIL-04, aviso de baja del trabajador o asegurado. En caso de presentar cinco o más avisos afiliatorios en una sola exhibición, deberá hacerse mediante dispositivo magnético, vía electrónica, óptica, magneto óptica o de cualquier otra naturaleza, aun cuando en la práctica el Instituto, sin distinción, obliga al patrón a utilizar estos medios de comunicación.

Sanción:

a. Ante el IMSS

Altas: multa de 20 a 350 VSMGDF.

20 VSMGDF	\$1,345.80
350 VSMGDF	\$23,551.50

Modificaciones de salario: multa de 20 a 125 VSMGDF.

20 VSMGDF	\$1,345.80
125 VSMGDF	\$8,411.25

Bajas: seguir cubriendo cuotas correspondientes hasta el día siguiente a la presentación del aviso respectivo Arts. 304-A, Fracc. II y III y 304-B, Fraccs. II y IV, LSS.

b. Ante el INFONAVIT

Altas, modificaciones salariales y bajas: multa de 251 a 300 VSMGDF.

251 VSMGDF	\$16,889.79
------------	-------------

300 VSMGDF	\$20,187.00
------------	-------------

En caso de los avisos de baja, independientemente de la sanción anterior, el patrón debe cubrir las aportaciones correspondientes hasta en tanto no presente el aviso respectivo, Arts. 6o, Fraccs. II y VIII y 8o, Fraccs. IV y VII, RIMSS y 36, segundo párrafo, RIPAEDI.

- o Llevar y conservar los registros como nóminas y listas de raya.

Se obliga a llevar nóminas de manera electrónica desde el mes de julio del 2014, lo cual ayuda a cubrir este requisito.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. II, LSS y 9o, RACERF.

Se deben conservar durante cinco años y contener los requisitos legales establecidos.

Sanción:

- a. Ante el IMSS

Multa de 20 a 75 VSMGDF, Arts. 304-A, Fracc. VII y 304-B, Fracc. I, LSS.

20 VSMGDF	\$1345.80
75 VSMGDF	\$5,046.75

- o Determinar y enterar las cuotas patronales y aportaciones de vivienda a su cargo.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. III y 39, LSS; 112, 113 y 114, RACERF; 29, Fracc. II, LINFONAVIT; 3o, Fracc. IV y 23, 26, 27, 28, 29 y 30, RIPAEDI.

Este procedimiento se realizará dentro de los 17 primeros días de cada mes, mediante las cédulas en papel o medio magnético, el cual se efectúa mediante el programa SUA, o bien con la ayuda del SIPARE dependiendo del número de trabajadores que el patrón tenga a su servicio; las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, aportaciones habitacionales y

amortizaciones serán pagadas de manera bimestral los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. II y 304-B, Fracc. IV, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.75

- o Determinar, retener y enterar las cuotas obreras y amortizaciones de crédito de los trabajadores.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. III, 38, LSS; 29, Fracc. III, tercero transitorio, LINFONAVIT y 42, 43, 44, 45, 48, RIPAEDI.

Las cuotas obreras se enterarán dentro de los 17 primeros días de cada mes, mediante las cédulas en papel o medio magnético (SUA), dependiendo del número de trabajadores que se tenga; las cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, aportaciones de vivienda y amortizaciones se pagarán bimestral los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. IV y 304-B, Fracc. I, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.75

b. Ante el NFONAVIT

Multa de 301 a 350 VSMGDF Arts. 6o, Fracc. III y 8o, Fracc. V, RIMSS.

301 VSMGDF	\$20,254.29
350 VSMGDF	\$23,551.50

- Obtener y conservar los comprobantes de pago de las cuotas obrero-patronales junto con los formatos impresos o medios magnéticos.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. VIII, LSS; 122, RACERF y 30 y 67, CFF.

- Por un periodo de 5 años.

De no conservarlos durante este periodo y ser requeridos por las autoridades fiscales, se presumirá el incumplimiento de pago y se aplicarán las sanciones que conllevan.

- a. Ante el INFONAVIT

Multa de 201 a 250 VSMGDF, Arts. 6o, Fracc. XIII y 8o, Fracc. III, RIMSS.

201 VSMGDF	\$13,525.29
250 VSMGDF	\$16,822.5

- Determinación de cuotas obrero patronales, aun cuando no se paguen.

Fundamento:

Arts. 39, segundo párrafo, LSS y 111, RACERF.

Se deberá realizar dentro de los 17 primeros días de cada mes o cada bimestre, mediante las cédulas en papel o medio magnético por medio del programa SUA, dependiendo del número de trabajadores que el patrón tenga a su cargo.

- a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. IV y 304-B, Fracc. I, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.70

- Pagar los recargos y actualización correspondientes cuando los créditos fiscales se enteren extemporáneamente.

Fundamento:

Arts. 40-A LSS; 127, RACERF; 56, LINFONAVIT y 39, RIPAEDI.

Se generan durante todo el tiempo que no se cubra la contribución y se pagan a través de las cédulas de autodeterminación elaboradas por los patrones.

a. Ante el IMSS.

Multa del 40% al 100% del concepto omitido y se toma en consideración la naturaleza de la infracción. Art. 304, LSS.

o Pagar los capitales constitutivos procedentes.

Fundamento:

Arts. 77, 88, 149, 186 y 287, LSS y 112, párrafos tercero y cuarto, 127 y 151, RACERF.

Se deberá pagar antes de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que surta efectos su notificación.

a. Ante el IMSS.

Multa del 40 al 100% del concepto omitido y se considera la naturaleza de la infracción Art. 304, LSS.

o Proporcionar información requerida por el IMSS e INFONAVIT.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. IV, LSS y 29, Fracc. IV, LINFONAVIT.

Libros y registros integrantes de la contabilidad, diagramas y diseño del sistema de registro electrónico, solicitados en el curso de una visita: de inmediato documentos referentes al cumplimiento de obligaciones fiscales: seis días, y tratándose de datos e informes: 15 días, plazo que podrá ampliarse hasta por 10 días más cuando la información sea de difícil obtención.

Sanción:

a. Ante el IMSS

Multa de 20 a 210 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. IX y 304-B, Fracc. III, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
-----------	------------

210 VSMGDF	\$14,130.90
------------	-------------

b. Ante el INFONAVIT

Multa 251 a 300 VSMGDF Arts. 6o, Fracc. XII y 8o, Fracc. IV, RIMSS.

251 VSMGDF	\$16,889.79
300 VSMGDF	\$20,187.00

- o Facilitar información relacionada con el cumplimiento de sus obligaciones.

Fundamento:

Arts. 29, Fraccs. IV a VI, LINFONAVIT y 3o y 24, RIPAEDI.

Se deberán resguardar los comprobantes de pago de aportaciones, entero de descuentos y demás datos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Sanción:

a. Ante el INFONAVIT

Multa 251 a 300 VSMGDF, Arts. 6o, Fracc. XI y 8o, Fracc. IV, RIMSS

251 VSMGDF	\$16,889.79
300 VSMGDF	\$20,187.00

- o Permitir inspecciones y visitas domiciliarias practicadas por el IMSS e INFONAVIT.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. V, LSS y 29, Fracc. V, LINFONAVIT.

Se deberá presentar en el día y lugar señalado en la orden correspondiente.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 125 VSMGDF, Arts. 304-A, Fracc. X y 304-B, Fracc. II, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
125 VSMGDF	\$8,411.25

a. Ante el INFONAVIT.

Multa de 301 a 350 VSMGDF, Arts. 6o, Fracc. XIV y 8o, Fracc. V, RIMSS.

301 VSMGDF	\$20,254.29
350 VSMGDF	\$23,551.50

o Elaborar y entregar a los trabajadores constancias de los días laborados.

En este aspecto las empresas por lo general no hacen entrega de los recibos por miedo a que el trabajador se entere de qué manera se encuentran registrados ante el IMSS, y que sirva de comprobante para futuras represalias.

La ignorancia de este derecho por parte del trabajador hace que el patrón no entregue los recibos pertinentes, logrando así no entregar pruebas de sus malos manejos.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 Arts. 304-A, Fracc. VIII y 304-B, Fracc. I, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.70

b. Ante el INFONAVIT.

Multa de tres a 150 VSMGDF, Arts. 6o, Fracc. X y 8o, Fracc. I, RIMSS.

3 VSMGDF	\$ 201.87
150 VSMGDF	\$10,093.50

o Comunicar al IMSS los riesgos de trabajo sufridos por sus trabajadores.

Esta obligación es una de las que afecta el sistema de pensiones en caso de riesgos de trabajo, ya que si no se comunica, no hay manera de que el trabajador pueda disfrutar de esta prestación.

Lo que ocurre comúnmente dentro de las empresas es dirigir al trabajador a hospitales particulares para disminuir la prima de riesgo de trabajo, lo cual puede

ser contraproducente en caso de agravarse el problema, siendo el caso de que un trabajador sufra un accidente de trabajo y este ocupe atención médica especializada por la gravedad del estado físico en que se encuentra, lo que implicaría que el patrón se haga cargo de los gastos médicos, por el tiempo que este dure convaleciente. Además se puede demandar la omisión de la inscripción ante el IMSS en caso de que no se haya realizado y las prestaciones a las cual no fue acreedor el trabajador por la omisión de las obligación del patrón en materia de seguridad social.

Fundamento:

Arts. 51, LSS y 22, RPM.

Se deberá comunicar dentro de las 24 horas siguientes de ocurrido el siniestro si se suscitó en la empresa, o de que se tenga conocimiento del mismo si ocurrió fuera del centro de trabajo.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 350 VSMGDF, Arts. 304-A, Fracc. XII y 304.B, Fracc. IV, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
350VSMGDF	\$23,551.50

- o Llevar un registro pormenorizado y actualizado de los riesgos de trabajo acaecidos a los trabajadores.

Este procedimiento se realiza mediante el programa SUA, el cual nos proporciona un registro de las incapacidades por riesgo de trabajo, durante el lapso de la relación labor del trabajador.

Fundamento

Art. 34, RACERF.

Durante el ejercicio del 1 de enero al 31 de diciembre será necesario recabar las incapacidades de riesgo de trabajo del trabajador o bien directamente ante las oficinas del IMSS.

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 350 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. XII y 304-B, Fracc. IV, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
350 VSMGDF	\$23,551.50

- o Comunicar al IMSS cualquier movimiento sobre la situación jurídica de la negociación.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. I, LSS; 16, RACERF; 29, Fracc. IX y 31 segundo párrafo, LINFONAVIT y 3o, Fracc. II y 9º RIPAEDI.

Se deberá dar aviso a más tardar cinco días hábiles contados a partir de que ocurra el hecho, mediante el formato AM-SRT7 o, en su defecto, escrito libre.

Sanción:

- a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. XVI y 304-B, Fracc. I, LSS.

20 VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.70

- b. Ante el INFONAVIT.

Multa de 251 a 300 VSMGDF Arts. 6o, Fracc. VII y 8o, Fracc. IV, RIMSS.

251 VSMGDF	\$16,889.79
300 VSMGDF	\$5,046.70

- o Solventar los errores u omisiones en la información que tiene obligación de presentar al INFONAVIT.

Fundamento:

Art. 29, Fracc.IV, LINFONAVIT.

Sanción:

- a. Ante el INFONAVIT

Multa de tres a 150 VSMGDF, Arts. 6o, Fracc. VI y 8o, Fracc. I, RIMSS.

3 VSMGDF	\$201.87
----------	----------

150 VSMGDF	\$10,093.50
------------	-------------

- o Avisar al IMSS e INFONAVIT sobre el estallamiento de huelga y su terminación.

Fundamento

Arts. 15, Fracc. VIII, LSS; 10, RACERF; 29, Fracc. IX, LINFONAVIT y 10, RIPAEDI.

Se deberá dar aviso dentro de los ocho días hábiles siguientes a aquel en que ocurra el hecho en caso del IMSS, y cinco tratándose del INFONAVIT, y terminación: a más tardar a los cinco días hábiles siguientes a su conclusión .

Sanción:

- a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 125 VSMGDF Arts. 304-A, Fracc. XVIII y 304-B, Fracc. II, LSS.

20 VSMGDF	\$ 1,345.80
125 VSMGDF	8,411.20

- b. Ante el INFONAVIT.

Multa de 251 a 300 VSMGDF De \$16,889.79 a \$20,187.00 Arts. 6o, Fracc. VII y VII, Fracc. IV, RIMSS.

251 VSMGDF	\$16,889.79
300 VSMGDF	\$20,187.00

- o Informar bimestralmente a los trabajadores sobre las aportaciones efectuadas a su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Un porcentaje alto de las empresas no respetan esta obligación por los inconvenientes que ocasiona este acto en los empleados, cuando se dan cuenta de que los pagos no se están realizando de manera oportuna. Además de que puede ser utilizado como un método de comprobación de los malos manejos en la determinación de su SBC y otros aspectos.

Fundamento:

Arts. 15, Fracc. VII y 180, LSS.

Los documentos se deberán entregar bimestralmente y puede hacerse mediante la impresión de la cédula generada por el SUA.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF De \$1,345.80 a \$5,046.75, Arts. 304-A, Fracc. V y 304-B, Fracc. I, LSS.

20VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.75

- o Presentar el dictamen de obligaciones de Seguridad Social, cuando se esté obligado o se opte por ello,

Fundamento:

Arts. 16, LSS; 161, RACERF; 29, Fracc. VIII, LINFONAVIT y 65 RIPAEDI.

Se deberá presentar a más tardar el 30 de septiembre siguiente al ejercicio fiscal inmediato anterior para efectos del IMSS, y dentro de los seis meses siguientes a la fecha de presentación del aviso de dictaminación, en el caso del INFONAVIT.

Sanción:

a. Ante el IMSS.

Multa de 20 a 75 VSMGDF cuando es optativo, y de 20 a 350 VSMGDF en el caso del obligatorio, Arts. 304-A, Fraccs. XIX y XX y 304-B, Fraccs. I y IV, LSS.

Optativo

20VSMGDF	\$1,345.80
75 VSMGDF	\$5,046.75

Obligatorio

20VSMGDF	\$1,345.8
350 VSMGDF	\$23,551.00

b. Ante el INFONAVIT.

Multa de tres a 150 VSMGDF Arts. 6o, Fracc. XVI y 8o, Fracc. I, RIMSS.

3 VSMGDF	\$201.87
150 VSMGDF	\$10,093.50

Como se pudo mostrar anteriormente, las multas ocasionadas por la falta del cumplimiento de cualquiera de las obligaciones patronales antes mencionadas son de cantidades considerables, las cuales podrían perjudicar la estabilidad de cualquier negocio.

Por medio de estos datos nos podemos dar una idea sobre el costo por omisión de alguna acción que se encuentre regulada bajo la LSS y La LINFONAVIT, además de la actualización y recargos, sin contar el pago de las cuotas omitidas. Además de indicar obligaciones, también indica derechos de los trabajadores a exigir información la cual se le debe entregar.

### **7.3 Sanciones corporales**

Aparte de las sanciones monetarias, en la LSS y la LINFOVIT nos hacen mención de los momentos en que el patrón será acreedor a alguna pena corporal.

Cuando el patrón o sus representantes utilicen mediante engaños o se aprovechen de errores para omitir el pago total o parcial de sus cuotas obreros patronales obteniendo un beneficio indebido, se considerará una defraudación y se procederá de la siguiente manera:

- o Prisión de tres meses a dos años cuando el monto de la defraudación no exceda de 13,000 SMGVDF equivalente a \$ 874,770.00 pesos.
- o Prisión de dos a cinco años cuando el monto defraudado exceda de 13,000 SMGVDF pero no de 19,000 SMGVDF, equivalentes a \$ 874,700.00 y 1,278,150.00 pesos.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- Prisión de cinco a nueve años cuando el monto de la defraudación fuere mayor 19,000 SMGVDF equivalente a \$ 1, 278,510.00 pesos.

No solo será acreedor a estas sanciones el patrón o su representante legal. También se impondrán a la persona que resulte culpable en las siguientes operaciones:

- Alteración de los programas informáticos autorizados por el IMSS.
- Manifieste datos falsos, para la obtención de una devolución de cuotas obrero patronal que no le correspondan.
- Se beneficie sin derecho de un subsidio o estímulo fiscal.
- Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio al IMSS.
- Registro de las operaciones contables y fiscales en dos o más libros.
- Ocultar, alterar o destruir, parcial o totalmente los sistemas y registros contables o cualquier otro medio, así como la documentación relativa a los asientos respectivos, que se encuentran obligados a llevar.

El origen de la omisión de los actos o bien la simulación de ellos, se debe a que gracias a estas acciones se puede aumentar la utilidad de las empresas en nuestro país, pero ahí que ver que también se tienen sus beneficios por proceder correctamente con la Leyes.

### **7.3 Beneficios de cumplir con las obligaciones de seguridad social**

El inscribir al trabajador conforme a la Ley tiene aspectos positivos como son:

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- El apoyo al sistema para fomentar el bienestar laboral y social.
  - Se contribuye a preservar la seguridad jurídica del negocio o empresa, evitando que se sigan en su contra procedimientos administrativos de ejecución que pueden derivar en el embargo de los bienes necesarios para garantizar los crédito fiscales a favor del IMSS.
  - Se evita el pago por conceptos innecesarios, como gastos de ejecución, multas, recargos, y acciones que perjudiquen las operaciones del negocio como el embargo o almacenaje de bienes embargados entre otros los cuales perjudican la economía de la empresa al verse imposibilitados a trabajar.
  - Se evitan el embargo de cuentas.
  - Su empresa será socialmente responsable, lo cual es favorable para la imagen del negocio.
  - Contribuye a impulsar la productividad de sus trabajadores.

Dentro de la Ley se hace mención sobre el momento de caducidad y prescripción de los derechos de las prestaciones otorgadas por el IMSS al igual que el fincamiento del cobro de cuotas o capitales constitutivos.

## CAPITULO VIII

### **8. Caducidad y prescripción de derechos**

El patrón debe conocer los lineamientos establecidos en la LSS sobre los procedimientos establecidos en cuanto a la caducidad y prescripción de la facultad del Instituto en fijar créditos a su favor.

## 8.1 Caducidad

En el artículo 297 de la LSS vigente, se encuentra establecida la extinción de la facultad en el término de cinco años no sujeto a interrupción, contados a partir de la fecha de la presentación por el patrón o por el sujeto obligado en términos de esta Ley, del aviso o liquidación o de aquella en que el propio Instituto tenga conocimiento del hecho generador de la obligación.

El plazo de caducidad sólo se suspende cuando se interponga el recurso de inconformidad o juicio.

## 8.2 Prescripción

De acuerdo con lo establecido en el artículo 298 de la LSS vigente, la obligación de enterar las cuotas y los capitales constitutivos, prescribirá a los cinco años de la fecha de su exigibilidad. Ésta se regirá en cuanto a su consumación e interrupción por las disposiciones aplicables al CFF.

Conforme al artículo 300 de la LSS, el derecho de los asegurados o beneficiarios a reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes.

- I. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como aguinaldo.
- II. Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad.

Art. 302 de la LSS vigente. El derecho del trabajador o pensionado y en su caso los beneficiarios a recibir los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad

avanzada y vejez prescribe en favor del Instituto a los diez años que éste sea exigible. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial prescribirá en favor del Instituto a un año calendario.

## CAPITULO IX

### 9. Justificación del caso práctico

Para justificar la realización del caso práctico y de la importancia de informar sobre las consecuencias de las decisiones en materia de seguridad social de los patrones y la afectación de éstas en los trabajadores, se realizaron entrevistas dentro del centro de la Ciudad de Aguascalientes bajo una muestra de 100 habitantes, en la cual los prospectos oscilaron entre los 18 y 60 años, encontrándose en la etapa productiva. La elección de la muestra fue de manera aleatoria, sin importar el género, nivel económico y de estudios.

Con los resultados obtenidos podemos reafirmar lo planteado desde el inicio de este trabajo: el desconocimiento del tema y la necesidad de información.

Los resultados de las encuestas fueron los siguientes:

- El 10% de los trabajadores desconoce bajo qué régimen se encuentra laborando, lo cual significa que desconocen qué beneficios tienen por estar trabajando bajo el esquema de sueldos y salarios, asimilados a salarios y honorarios, entre otros.
- A un 45% de los trabajadores encuestados no se les respeta su derecho de inscripción ante el IMSS, lo cual perjudica sus ingresos en cualquier percance de salud familiar y prestaciones que pudieran otorgarse.
- El 80% de los trabajadores que no están inscritos en el IMSS por su patrón, desconocen el motivo de su situación y el 40 % de ellos no han externado su descontento por las represalias que puedan ser obtenidas.

- TESIS TESIS TESIS TESIS TESIS
- El 75% de la muestra encuestada conoce sus derechos como trabajador, pero no los hacen valer por miedo a las represalias.
  - El 20% de los trabajadores que cotizan en el IMSS conocen el monto con el que se encuentran inscritos y sólo el 15% cotiza bajo su salario real, lo cual es alarmante ya que un 75% desconoce su SBC. Estos porcentajes nos muestran la triste realidad en la cual estamos viviendo y nos plasma el futuro que se avecina.
  - Es triste saber que a pesar de saber las repercusiones que conlleva que al trabajador lo encuentren registrado bajo un salario inferior al real, la población toma esta problemática como una situación normal y se desinteresa. Esto es en un 60% de la población encuestada.
  - La información presentada por las instituciones no ha sido tan efectiva y no es sólo culpa de ellos, sino también de la misma población, ya que sólo el 35% conoce los tipos de pensiones existentes en la actualidad, y únicamente el 40% tiene la edad mínima para ser acreedor a ella.
  - En el tema de la AFORE, solo el 65% de la población encuestada conoce qué es y para qué sirve. Lo extraño es que sólo el 55% conoce en qué AFORE se encuentra registrada y tan sólo el 5% conoce el ahorro que tiene dentro de la misma.

La población, después de 17 años de la reforma en la LSS, no conoce todavía que se pueden hacer aportaciones voluntarias para incrementar su ahorro para el retiro.

Estos temas presentados no tienen la finalidad de provocar paranoia sobre lo que sucederá en tiempos futuros, al contrario, se tocan para crear conciencia y que

de manera individual puedan prever los acontecimientos y buscar soluciones a tiempo.

Una de las preguntas clave dentro de la encuesta radicaba en cómo el encuestado pretendía sobrevivir en su vejez, lo cual arrojó una respuesta triste pero real: el 70% de ellos desconocía su manera de sobrevivencia o bien no había pensado en ello. La población no tiene el hábito del ahorro, la realidad es que no ve de manera futura, sólo vive el presente.

Las conclusiones sobre los resultados obtenidos en las encuestas realizadas son muy claras: es real el desinterés en la población y alarmante la desinformación que se tiene sobre las pensiones en nuestro país.

México es un país que no tiene una cultura del ahorro. Estamos creando un país consumista que nos enseña a vivir un presente de lujos sin importar lo que el futuro nos depare. Se está optando por modos de vida de países que ya enfrentaron la problemática que se está planteando en el presente trabajo, y de la que ya encontraron solución hace algunas décadas.

La vejez es un tema real junto con la situación que se vive en esa etapa. El abandono de los ancianos en el mundo cada día es más latente y aumentará década tras década por la mentalidad del ser humano de la individualización.

Con los datos obtenidos, queda claro que es momento de informar sobre los derechos que existen por ser trabajador y también en la necesidad del patrón a prever antes de tomar decisiones incorrectas, ya que aunque éste no forme parte de una plantilla laboral, sí debe saber la importancia de encontrarse al margen sobre sus obligaciones en materia de seguridad social como patrón y no aprovecharse del desconocimiento del tema de la clase trabajadora, ya que si no se procede de manera correcta vendrán implicaciones monetarias y corporales.

## 10. Conclusiones

Mediante el trabajo realizado y los casos prácticos mostrados, se puede observar la manera en que se está perjudicando al trabajador bajo decisiones que se encuentran en manos del patrón mediante la evasión de responsabilidades patronales.

La utilización de supuestas estrategias fiscales en las empresas en materia laboral para la disminución de costos en mano de obra, no están creando que mejore la situación económica de los trabajadores, sólo están disminuyendo los derechos de los mismos y perjudicando su estabilidad económica en un futuro.

México no se encuentra preparado para las consecuencias que ocasionará el envejecimiento poblacional, ya que aún no se fomenta el ahorro prematuro para la vejez, ni tampoco una conciencia sobre la importancia de la infraestructura en las ciudades para la gente de la tercera edad.

El cambio en la LSS de 1997 en el tema de pensiones, viene a agravar la problemática que se ocasiona por el envejecimiento poblacional en nuestro país, ya que el trabajador deberá cotizar ante el IMSS por lo menos 25 años para la obtención de una pensión mínima garantizada por el concepto de cesantía y vejez, siendo esta insuficiente para la sobrevivencia del pensionado.

Con el trabajo realizado, se puede afirmar que dentro de los cambios efectuados en la LSS en lo que respecta al cálculo de la pensión de cesantía y vejez, no se previeron las supuestas estrategias en materia de seguridad social, utilizadas por los patrones para la disminución de las cuotas obrero patronales, basadas en la disminución del SBC del trabajador, perjudicando el monto acumulado en la AFORE del empleado, impidiéndole el goce de una pensión mayor a la mínima garantizada al llegar a la tercera edad.

Con base en lo anterior se puede pronosticar que en los próximos años sea realizada una modificación en la LSS, en la que se vea beneficiado el trabajador que se encuentre en la tercera edad, ya que el incremento de este sector de la población en nuestro país crece rápidamente y se deberá subsanar el daño ocasionado, por las irregularidades cometidas.

La solución a la problemática que surgirá en unos años debido al envejecimiento poblacional se encuentra en el ahorro previo y voluntario de cada trabajador y la exigencia de sus derechos al igual que en el aumento de las cuotas recaudatorias del IMSS.

Las nuevas generaciones que se registrarán por la LSS del 1997, están en el momento oportuno de informarse en las AFORES, sobre cuánto se debe ahorrar para obtener la pensión deseada y exigir los derechos de los cuales los patrones los están privando.

Por ello se propone que se realicen de forma individual aportaciones voluntarias de un porcentaje del sueldo obtenido cada mes para así ayudar a incrementar el monto dentro de la AFORE.

La pregunta es: ¿Por qué el gobierno tiene que subsanar las evasiones en las cuotas obrero patronales realizadas por los empresarios? Ya que la LSS de 1997 establece la otorgación de una pensión mínima en caso de que el trabajador no tenga los recursos necesarios en su cuenta individual para la obtención de la misma.

## 11. Bibliografía

- A. Turner Hurtado (2011). Temas relevantes y aplicaciones prácticas en materia de retiro y jubilación en México, ISEF, Mexico.
- Alejandro Tuner (2009). Sistemas Públicos de Pensiones, regresando a los orígenes, Seminario Pensiones, ITAM.
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social (2003). *Informe sobre la seguridad social en América, una evaluación de las reformas*, COSS, México.
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social (2003). *Informe sobre la seguridad social en América, evaluación de los sistemas de seguridad social*, COSS, México.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2005). Colección Jurídica Esfinge, Grupo Editorial Esfinge, México.
- Gómez, Marco V. y Jorge Meléndez (2002a). Salida y reingreso de los trabajadores a la seguridad social en Mexico (II), *Revista Seguridad Social*, número 236, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México.
- Gómez, Marco V. y Jorge Meléndez (2002b). Salida y reingreso de los trabajadores a la seguridad social en Mexico (II), *Revista Seguridad Social*, número 237, Conferencia Interamericana de Seguridad Social, México.
- Gutiérrez, Luis Miguel (1993). Aspectos preventivos del adulto mayor, ponencia presentada en el Seminario Sobre Envejecimiento Sociodemográfico en México, Sociedad Mexicana de Demografía.
- Ham Chande Roberto y Berenice P. Ramírez López (2008). *Efectos económicos en los sistemas de pensiones*, Tijuana-Baja California-México, El Colegio de la Frontera Norte.
- Ham Chande Roberto, Berenice P. Ramírez López y Alberto Valencia Armas (2008). *Evaluación y tendencia de los sistemas de pensiones en México*, Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa, México.
- Han, Roberto (1996). El envejecimiento una nueva dimensión de la salud en México. *Salud Publica de México*, 38:409-418.

Hernández Laos, Enrique (2004). *Desarrollo demográfico y económico de México*. Consejo Nacional de Población, México.

José Pérez Chávez y Raymundo Fol Olgún (2011). *Previsión social. Guía práctica fiscal, laboral y de seguridad social*, México.

José Pérez Chávez y Raymundo Fol Olgún (2012). *Cómo calcular las pensiones que otorga el IMSS, tax*, México.

Ley del Seguro Social y sus Reglamentos (2008). Compañía Editorial Impresora y Distribuidora, México.

Mejía, Iván y Octavio Mojarro (2000). *Efectos de la transición demográfica sobre el ahorro y la inversión en México* (mimeo).

Mejía, Iván, Félix Vélez Fernández y Juan Enrique García (2010). *El primer dividendo demográfico y los esquemas de protección social en México*, Consejo Nacional de Población, México (mimeo).

Mesa-Lago Carmelo (2004). Evaluación de un cuarto de siglo de reformas estructurales en América Latina, *Revista de la CEPAL*.

Partida, Virgilio (2008a). *Proyecciones de la población de México, de las entidades federativas, de los municipios y localidades, 2005-2050* (Documento metodológico). Consejo Nacional de Población, México.

Partida, Virgilio (2008b). *Proyecciones de la población de México, de las entidades federativas, de los municipios y localidades, 2005-2050* (Documento Metodológico). Consejo Nacional de Población, México.

**Páginas electrónicas:**

Naciones Unidas (2007). *El desarrollo en un mundo que envejece. Estudio Económico y Social Mundial 2007*, Nueva York, en <http://www.un.org/en/development/desa/policy/wess/wessarchive/2007wessoverviewsp.pdf> consultado el 5 de octubre de 2014.

Aidar Turner Finanzas y Desarrollo (2006). Los retos de las pensiones en el mundo de la tercera edad en <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2006/09/pdf/turner.pdf> consultado el 30 de abril del 2014.

IdcONLINE. Multas de seguridad social 2014 en  
<http://www.idconline.com.mx/media/2014/01/09/multas-seguridad-social-2014.pdf> consultado el 10 de enero del 2014.

Compara las AFORES en  
<http://www.consar.gob.mx/comparaafore/comparaafores.aspx> consultado el 10 de diciembre del 2013.

UNAM. La seguridad social en Mexico  
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2493/4.pdf> consultado el 20 de marzo del 2014.

Alma Beade Ruelas, Carlos Enrique García Soto, Amadeo Segovia Guerrero (2013). Lo que debes saber de las AFORES en  
<http://www.profeco.gob.mx/encuesta/brujula/bruj2013/bol248Loquedebessabersobreafores.asp> consultado el 20 de abril del 2014.

Ley Federal del trabajo en <http://reformalaboralmexico.com/2013/01/05/ya-se-publico-el-decreto-de-reforma-laboral/> consultada el 10 de noviembre del 2014.

Seguridad Social en México, capítulo dos en  
<http://catarina.udlap.mx/udla/tales/documentos/lat/galindomal/capitulo2.pdf> consultado el 2 de octubre de 2014.

