



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración  
Maestría en Administración

EL PROCESO DE PENSIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS CANALES DE COMUNICACIÓN  
(CASO MUNICIPIO DE QUERETARO)

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Maestría en Administración, (Alta Dirección)

Presenta:

Noemí Torres Torres

Dirigido por:

Dra. Ma. Luisa Leal García

SINODALES

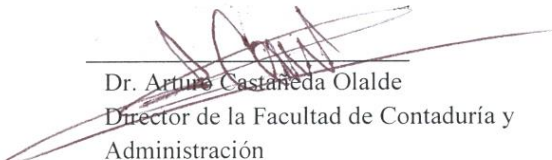
Dra. Ma. Luisa Leal García  
Presidente

Dr. Juan Manuel Peña Aguilar  
Secretario

Dra. Patricia Luna Vilchis  
Vocal

Dr. Luis Rodrigo Valencia Pérez  
Suplente

Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma  
Suplente

  
Dr. Arturo Castañeda Olalde  
Director de la Facultad de Contaduría y  
Administración

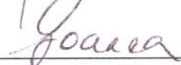
  
Firma

  
Firma

  
Firma

  
Firma

  
Firma

  
Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña  
Directora de Investigación y Posgrado

Centro Universitario  
Querétaro, Qro.  
Mayo de 2015  
**México**

## RESUMEN

Las pensiones a nivel mundial juegan un papel muy importante en la economía de los diferentes países, pero sobretodo en la vida de cada trabajador que llega al final de su vida laboral ya que de ello depende su estabilidad social, económica y familiar, es por ello que la presente tesis estudia el proceso en el trámite de pensión y su relación con los canales de comunicación, en el caso del Municipio de Querétaro, aclarando que se hace referencia del Municipio de Querétaro como entidad gubernamental, no como entidad territorial, Esta investigación es de vital importancia ya que la inquietud de tener una pensión y que esta sea digna no es limitativa a los empleados del gobierno municipal de Querétaro, sino a nivel general en toda la población trabajadora del país. Si se tuviera la visión de ser previsores para cuando se llegue a la edad en que ya no se cuenta con un empleo, la situación personal, familiar e incluso del mismo país sería otra, debido a que el nivel económico de cada ex trabajador de sesenta años o más, sería mejor. Esto puede ser posible si se cuenta con la información necesaria para realizar el trámite en tiempo y forma por lo que se facilitaría más el proceso en cuestión. Se aplicaron treinta encuestas en un promedio de seis mil trabajadores del Gobierno Municipal, por ello se llevó a cabo una investigación no experimental, observando las variables tal y como se dan en el contexto natural, la hipótesis que se planteó fue que los canales de comunicación se relacionan con el proceso de pensión, la cual al final se comprobó mediante la correlación de Pearson, cuyo resultado fue de 0.91794, por lo que la hipótesis se comprueba. De la presente investigación se puede concluir que hacer del conocimiento a los trabajadores acerca de los derechos que tienen referente a las pensiones es fundamental para que dicho proceso sea exitoso.

**(Palabras clave:** Proceso de Pensión, Canales de Comunicación, Municipio de Querétaro).

## ABSTRACT

At a global level pensions play an important role in the economy of many different countries, but above all, in the life of every employee that comes to the end of their working life. Retired people are dependent on pensions for their social and economic stability. This is why the present thesis studies the process in the procedure of pensions and its relation with channels of communication, in the case of the Municipality of Queretaro, explaining that the Municipality of Queretaro will be used as a reference for a governmental entity, not as a territorial entity. This investigation is of vital importance since the uneasiness of having a pension and of it being dignified is not only limitative to the employees of the municipal government of Queretaro, but rather to the general level of the working population of the country. If people could foresee whenever they come to an age where they are unable to work, their personal situation as well as of their country's' would be different, due to the fact that the economic level of each ex laborer of seventy years or more would be better. This can be possible if one has the necessary information to perform the procedure in time and it would facilitate the mentioned procedure. Thirty surveys were given in an average of six thousand labors of the Municipal Government. This investigation was not experimental, observing the variables just how they form in the natural context. The created hypothesis believed the channels of communication are related with the process of pensions, which was confirmed through the relationship of Pearson, with a result of 0.91794. This proves the hypothesis to be correct. The present investigation can conclude the importance that workers have at knowing their rights when dealing with pensions is fundamental for said process to be successful.

**(Key words:** Pension Process, Channels of Communication, Municipality of Queretaro).

## **DEDICATORIAS**

A Dios por la vida, sus bendiciones y por acompañarme todos los días.

A mi Madre que tuve la dicha que me vio iniciar este proyecto y que sé que en algún lugar en el cielo está mirando la conclusión del mismo.

A mi Padre al cual le he quitado un poco del tiempo que debo de compartir con él.

A mi familia, especialmente mi hermana Lalis, por ser mi ejemplo de fortaleza, tenacidad y coraje ante la vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

Principalmente a mi asesora de tesis Dra. Ma. Luisa Leal García quien fue la guía de este proyecto, agradezco su asesoría, conocimientos y tiempo compartidos.

A la Dra. Patricia Luna Vilchis por sus invaluable aportaciones y su dedicación para la conclusión de la presente tesis.

A todo el personal de la universidad involucrado en el proceso de lo que se inició como un sueño y que hoy gracias a la colaboración de todos y cada uno de ellos se convirtió en realidad.

A las personas que me apoyaron, contestando cada una de las encuestas aplicadas para este proyecto, sin ellas no hubiese sido posible llegar a la conclusión del mismo.

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
Resumen	i
Abstract	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	x
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	2
2.1. Canales de Comunicación	2
2.1.1. Definición de Canal de Comunicación	2
2.1.2. Antecedentes de la Comunicación	2
2.1.3. Proceso de Comunicación	7
2.1.4. Barreras de la comunicación	11
2.1.5. Comunicación Organizacional	13
2.1.6. Comunicación interna	20
2.1.7. Principios de la comunicación interna	21
2.1.8. Las cuatro funciones de la comunicación interna	23
2.1.9. El mercado interno de la comunicación	24
2.1.10. Instrumentos de la Comunicación Interna	26
2.1.11. Plan de comunicación interna	28

2.1.12. El sentido de la comunicación	34
2.2. El proceso de pensión	37
2.2.1. Definición	37
2.2.2. Antecedentes del Proceso de pensión	37
2.2.3. Tipos de sistemas	40
2.2.4. Estructura de los regímenes de jubilaciones y pensiones en Argentina	47
2.2.5. Sistema de seguridad social brasileño	52
2.2.6. Sistema de seguridad chileno	57
2.2.7. Sistema de pensiones en México	61
2.3. Características de la organización	145
2.3.1. Concepto de Municipio de Querétaro	145
2.3.2. Elementos que integran al municipio	145
2.3.3. Ámbito de Gobierno	146
2.3.4. Ordenamientos legales	149
2.3.5. Antecedentes del Municipio de Querétaro	150
2.3.6. Organigrama general de la Administración Pública Municipal	157
2.3.7. Visión 2012-2015	165
2.3.8. Misión 2012-2015	165
2.3.9. Valores 2012-2015	165
2.3.10 Fundamento legal que ampara el derecho a la seguridad social de Los empleados del gobierno municipal.	167
2.3.11 Requisitos para pensión en el IMSS	176
2.4. Investigaciones Relacionadas	184

2.4.1.	Tesis: IMSS La problemática actual de las pensiones	184
2.4.2.	Tesis: Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México su importancia para el país y sus trabajadores	184
2.4.3.	Tesis: Importancia de la comunicación interna en un centro de servicios compartidos caso: centro de servicios compartidos de Kellogg Latinoamérica	184
2.4.4.	Tesis: El sistema de pensiones en México: Perspectiva global de sus reformas 1997-2007	184
2.4.5.	Investigación: El nuevo derecho de las pensiones en América	184
3.	CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	185
3.1.	Justificación	185
3.2.	Planteamiento del problema	185
3.3.	Preguntas de investigación	186
3.4.	Objetivos	186
3.4.1.	Objetivo General	186
3.4.2.	Objetivos específicos	186
3.5.	Definición del universo	186
3.6.	Tamaño y tipo de muestra	186
3.7.	Definición de las variables	187
3.7.1.	Variable dependiente: El proceso de pensión	187
3.7.2.	Variable independiente: Canal de comunicación	187
3.8.	Hipótesis	188
4.	METODOLOGÍA	189
4.1.	Diseño de estudio	189



4.2.	Tipo de estudio	190
4.3.	Instrumento	191
4.4.	Procedimiento	191
4.5.	Procesamiento de la información	191
5.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	193
5.1.	Características de la muestra	193
5.2.	Resultados de la variable: canales de comunicación	196
5.3.	Resultados de la variable: proceso de pensión	202
5.4.	Análisis de correlación entre las variables de canales de comunicación Y proceso de pensión	207
5.5.	Comprobación de hipótesis	209
	PROPUESTAS Y CONCLUSIONES	210
	Propuestas	210
	Conclusiones	210
	REFERENCIAS	211
	APÉNDICES	215
	APÉNDICE A	216
	APÉNDICE B	219

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>		<b>Página</b>
1	Indicadores cualitativos de la comunicación interna	30
2	Regímenes de jubilaciones de la comunicación interna	56
3	Aportaciones mensual por concepto de cuotas de seguridad social	100
4	Confirmación de poderes	147
5	Cronología de presidentes	155
6	Solicitud de pensión	181

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1 Modelo de comunicación	7
2 Herramientas de comunicación descendente	15
3 Herramientas de comunicación ascendente	16
4 Organigrama	157
5 Tu edad está entre	193
6 Tienes pareja	193
7 Trabajas como	194
8 Tu escolaridad es	194
9 Dependientes económicos	195
10 Tu nivel económico es	195
11 Cuando ingresaste a tu actual trabajo, ¿Recibiste curso de inducción?	196
12 En el curso de inducción, ¿Te comentaron acerca de los derechos que Tienes ante el IMSS, ISSSTE, entre otros?	196
13 La empresa donde laboras, ¿cuenta con área de comunicación?	197
14 La empresa donde laboras, ¿Puedes consultar tus dudas en materia De seguridad social?	197
15 La empresa donde laboras, ¿Te ha informado qué clínica del IMSS te Corresponde?	198
16 ¿Has observado si tu nombre coincide en tu acta de nacimiento, IFE, CURP y el registrado en el IMSS?	198

17	¿Has observado si cuando cambiaste de trabajo, cambió tu número de seguridad social?	199
18	¿Te has informado qué es una AFORE?	200
19	¿Utilizas medios como radio, televisión o internet para informarte Qué servicios ofrece el IMSS?	200
20	¿Has leído en alguna ocasión Ley del IMSS?	201
21	¿Sabes qué es una pensión?	202
22	¿Sabes a qué edad te puedes pensionar?	202
23	¿Has planeado qué harías si algún día sufrieras una incapacidad que ya no te permitiera trabajar?	203
24	¿Sabes cuántas semanas de cotización tienes ante el IMSS?	203
25	¿Sabes cómo procede el pago de una incapacidad?	204
26	¿Te has inscrito alguna AFORE?	204
27	La empresa donde laboras, ¿Orienta a las personas que se van a pensionar, sobre los trámites a seguir?	205
28	De las personas que conoces y que se han pensionado, ¿El IMSS Ha resuelto sus dudas?	206
29	La AFORE a la que perteneces, ¿Te ha informado qué puedes hacer para obtener una pensión digna?	206
30	La AFORE a la que perteneces, ¿Te ha informado qué es la CONSAR?	207
31	Análisis de la correlación entre las variables: canales de comunicación y proceso de pensión?	208

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación expone el tema de Proceso de Pensión y cómo éste se relaciona con los canales de comunicación en el caso del gobierno Municipal de Querétaro. En el capítulo 2 se abordó lo referente al Marco Teórico, los antecedentes, Canales de comunicación, Proceso de Pensión.

En el capítulo 3 se aborda toda la parte de la investigación en cuanto a la justificación, planteamiento del problema, pregunta de investigación, hipótesis, objetivos y definición de las variables.

Posteriormente el capítulo 4, describe la metodología empleada, diseño del estudio, tipo de estudio que se utilizó, el cual fue descriptivo, transversal, de campo y correlacional, el instrumento, procedimiento y procesamiento de la información.

Para finalizar el capítulo 5 se dan los resultados, en base a las figuras que dan a conocer los resultados de las encuestas con los temas: Proceso de Pensión y Canales de Comunicación.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Canales de Comunicación**

#### ***2.1.1. Definición de canal de comunicación***

Corresponde al medio o portador del mensaje, al conducto por donde se trasmite el mensaje. (Berlo, 1977).

#### ***2.1.2. Antecedentes de la comunicación***

Los inicios de la comunicación entre los hombres se pueden datar desde la prehistoria donde los primeros humanos utilizaban lenguajes arcaicos para comunicarse, también realizaban pinturas que pueden clasificarse como los primeros intentos de una expresión o comunicación escrita (Navarro, 2005).

Las primeras civilizaciones que trasladaron lo oral a lo escrito se situaron en el medio oriente alrededor del 4000 a.c., los sumerios idearon un tipo de escritura con iconos que representaban conceptos, la escritura cuneiforme. Escribían en tablillas de arcilla con un palo que luego se cocían. Los escribas eran los encargados de esta función, y al existir tanto número de símbolos era un oficio que se tardaba años en dominar.

Posteriormente los egipcios desarrollaron un sistema de escritura basado en unos iconos llamados jeroglíficos. Los egipcios utilizaron como soporte de escritura el papiro, compuesto por fibras de una planta juncosa del Nilo. Los papiros se enrollaban alrededor de un eje de madera formando los volúmenes (Navarro, 2005).

Poco a poco el idioma fue evolucionando hasta que estos iconos se fueron asociando a sonidos vocálicos con lo que el número de iconos descendió hasta conformar los antiguos alfabetos. Destacan los alfabetos fenicios, griegos, etcétera (Navarro, 2005).

Durante las culturas clásicas el lenguaje y los alfabetos evolucionaron mucho, los griegos consiguieron una evolución del alfabeto y compusieron grandes obras literarias y teatrales. El alfabeto que ha llegado a nosotros desciende directamente del alfabeto latino de los romanos que extendieron por todo occidente. Los romanos idearon una escritura moderna con tipos de letra bellísimos (capitalis quadrata) y utilizaron nuevos soportes de escritura como el pergamino, hecho a partir de pieles curtidas de animales. Plegando los pergaminos se realizaban los códices (el formato de los actuales libros) que permitían ahorrar espacio y escribir por ambas caras (Navarro, 2005).

Durante la edad media la cultura sufrió un retroceso pues fue una época marcada por crisis y guerras. La cultura era conservada en los monasterios. Allí se copiaban libros, de temática religiosa por los monjes. Los libros eran copiados manualmente por los monjes amanuenses y luego ilustrados con pequeñas miniaturas, iluminados. El copiado de un libro costaba el arduo trabajo de varios monjes durante alrededor de tres meses, con lo que los libros adquirían un valor desorbitado... un libro podía costar el precio una granja.

En el siglo XII aparecieron las universidades como nuevos centros de cultura, que también se dedicaron a la promoción de los libros. También en esta fecha los árabes introdujeron el papel que habían inventado los chinos a través de la península ibérica. El papel se realizaba a partir de trapos macerados y posteriormente se empezó a realizar con fibras vegetales.

### *La invención de la imprenta*

En 1450 Johan Guttemberg, un joyero de Magunzia (Alemania) ideó un nuevo sistema de reproducción basado en tipos móviles. Las páginas se componían laboriosamente con pequeñas teselas con las letras grabadas en volumen luego se entintaban y se transmitían a papel en la prensa. De esta manera aunque componer una página llevaba su tiempo se podían hacer muchas reproducciones de ésta, además los pequeños tipos luego eran recuperables. El primer libro impreso de esta manera fue la Biblia de 42 líneas de Mazaríno en 1456. A los primeros libros realizados con la nueva imprenta de tipos móviles se les conoce como incunables (en pañales).

La imprenta se desarrolló rápidamente y se extendió por toda Europa. Movimientos culturales históricos como la reforma, contrarreforma y sobre todo el Renacimiento fueron posibles gracias a la inmediatez de la imprenta.

Con la imprenta surgieron nuevos formatos de comunicación. Así nacieron publicaciones periódicas que fueron popularizándose rápidamente: las revistas y los periódicos. La inmediatez que exigían estos nuevos medios era frenada por el cuello de botella que suponía la composición manual de las páginas. De esta manera en el siglo XIX se inventaron máquinas de composición automáticas como la linotipia y la monotipia que redujeron considerablemente el tiempo de producción. También con la revolución industrial se crearon máquinas automáticas a vapor con lo que el proceso de impresión se redujo notablemente.

Los medios de comunicación escrita tuvieron una importante crisis al principio del siglo XX con la aparición de la radio que se vio agravado a mitad de siglo por la aparición de la televisión.



En el siglo XX aparecieron nuevos procesos de composición como la fotocomposición (negativos fotográficos) y métodos de impresión, el offset con la capacidad de incluir color en la impresión de una manera automática.

Actualmente con la aparición de los computadores, a partir de los años 60's y de los ordenadores personales en los años 80's la producción de material escrito se realiza de una manera rápida y muy visual.

### *La imagen*

Desde la antigüedad se han utilizado las imágenes como medio de Comunicación. Se puede reconocer las primeras imágenes creadas por el hombre en las pinturas rupestres, se supone que una de sus finalidades era la de instruir en las tareas de la comunidad a los miembros más jóvenes, la caza...

Las imágenes han tenido aplicaciones decorativas, ilustrativas y además se han utilizado para transmitir conocimientos a una gente mayoritariamente analfabeta. De esta manera encontramos pinturas medievales, ya sean miniaturas en los códices o imágenes en los retablos con temática religiosa y que se utilizaban como ya hemos comentado para instruir a la gente. La técnica para realizar estas imágenes era manual, se pintaban con pinceles o plumas y con técnicas diferentes, al temple con tinta, al óleo (Navarro, 2005).

La reproducción de las imágenes en serie se produjo durante los siglos XII y XIII por medio de la estampación. Se realizan unos negativos en madera labrada con gubias, a esta técnica se le conoce como Xilografía. Al principio se realizaban de esta manera estampas religiosas y naipes. Posteriormente se incluyeron estos bloques de madera en páginas compuestas con tipos móviles apareciendo estas estampas en libros y carteles.

Posteriormente se desarrollaron nuevas técnicas de estampación en las que el negativo se realizaba en planchas de cobre o zinc grabadas con un buril (Navarro, 2005).

Por medio de la Litografía inventada por Senefelder se reprodujeron imágenes en color. Por medio de esta técnica se dibuja sobre una piedra con un lápiz graso y se somete al ácido con lo que quedan en volumen las partes dibujadas, posteriormente se procede a la estampación. Hay que grabar una piedra para cada color (Navarro, 2005).

La aparición de la fotografía en el siglo XIX supuso una revolución en el mundo de las imágenes, la pintura y el mundo de la comunicación sufrieron una reconversión.

El proceso fotográfico fue desarrollado por Joseph Niepce a partir de unas láminas emulsionadas con sales de plata que son fotosensibles. La máquina fotográfica fue ideada por Daquerre en Francia, el daguerrotipo, se desarrolló y se distribuyó rápidamente por todo el mundo (Navarro, 2005).

La pintura se inclinó en una labor más investigadora y expresionista: impresionismo y postimpresionismo. Las imágenes se seguían reproduciendo a partir de grabados pero inspirados en fotografías. El problema de reproducir las fotografías era representar las gamas de grises puesto que un grabado únicamente tenía espacios blancos o negros. El problema se solucionó tramando las imágenes. Es decir por medio de puntos de menor o mayor tamaño se podía crear ilusión de grises. De esta manera se pudieron incorporar imágenes reales a los textos.

Las nuevas técnicas de fotocomposición e impresión offset del siglo XX evolucionaron todavía más la impresión de imágenes. Actualmente se filman las páginas o imágenes y quedan registradas en fotolitos, uno para cada color primario CMYK (cian,

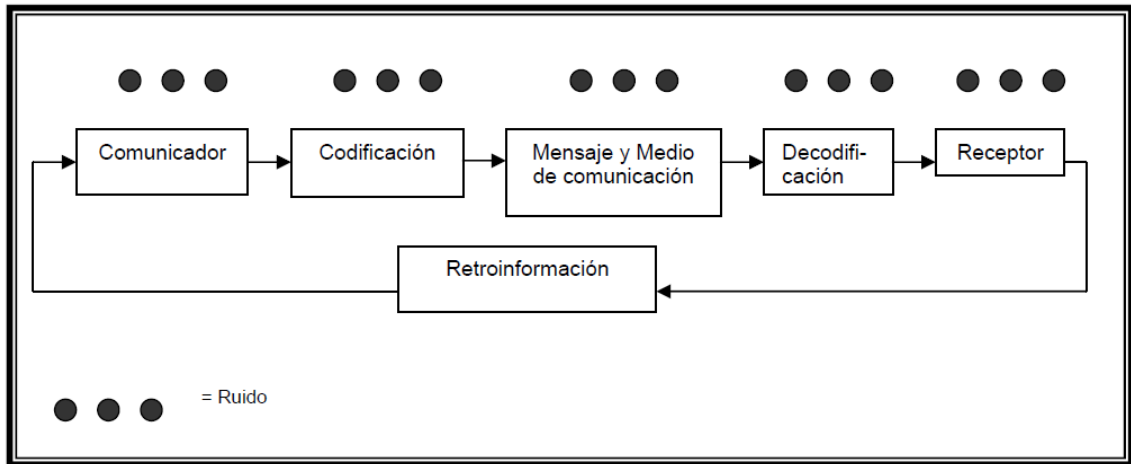
magenta, amarillo y negro). A partir de estos fotolitos se hacen las planchas con las que se imprime en grandes series.

Actualmente las imágenes se componen digitalmente mediante ordenador al igual que los textos. Las imágenes se pueden escanear o tomar con una cámara digital o crear (imagen sintética). El proceso de impresión que se impondrá en el futuro será la impresión digital, sin fotolito por lo tanto unitaria y más barato (Navarro, 2005).

### 2.1.3. Proceso de Comunicación

El proceso general de comunicación está formado por cinco elementos (Chiavenato, 1998): el comunicador, el mensaje, el medio utilizado para transmitir el mensaje, el destinatario y la retroinformación.

Figura 1. Modelo de Comunicación



Fuente: (Gibson, Ivancevich, y Donnelly, 1998, p. 650.)

Gibson, Ivancevich, y Donnelly, (1998), hacen mención en su obra de un modelo más utilizado en la actualidad, donde el proceso de comunicación tiene algunos elementos adicionales: Comunicador, codificación, mensaje y medio de comunicación, decodificación, receptor, retroinformación y ruidos.

Hablando en aspectos de una organización, *el comunicador*: Es una persona que tiene una idea, información o un mensaje, que quiere comunicar, y es quien emite el mensaje.

(Berlo, 1977) menciona algunos factores que influyen al comunicador en la fidelidad de su mensaje:

1. Habilidad comunicativa: se refiere a la capacidad analítica del comunicador o fuente para conocer sus propósitos y a su capacidad para codificar los mensajes que expresen su intención. Principalmente se enfoca en el dominio del lenguaje, la habilidad verbal del comunicador para hablar y escribir bien.
2. Actitud: la fidelidad de la comunicación se ve afectada por tres tipos de actitudes que presenta la fuente: hacia sí mismo o auto percepción, hacia el tema que se trata o mensaje y hacia el receptor.
3. Conocimiento: se refiere al nivel de conocimiento que posee el emisor tanto del tema de su mensaje como del proceso de comunicación en sí mismo. El conocimiento de esto afecta la conducta de comunicación, de manera que a mayor nivel de conocimiento, mayor será la fidelidad.

4. Sistema sociocultural: se refiere a la ubicación de la fuente en su contexto social y en una cultura determinada. Todo ello incide en la forma en que la fuente se comunica.

#### *Codificador*

Corresponde al encargado de tomar las ideas de la fuente y disponerlas en un código.

(Berlo, 1977)

#### *Mensaje*

Es el resultado del proceso de codificación. Los factores del mensaje que influyen en la fidelidad de los mismos son:

1. Código: es el conjunto de símbolos que pueden ser estructurados de manera que posean significados.
2. Contenido: son todas las afirmaciones hechas, las conclusiones derivadas, los comentarios. La forma que elige el comunicador para disponer las afirmaciones de un mensaje constituye la estructura del contenido.
3. Tratamiento: corresponde a las decisiones que toma el comunicador al seleccionar y estructurar el código y el contenido de una determinada manera. (Berlo, 1977)

#### *Medio de comunicación (Canal)*

Son los sentidos a través de los cuales un decodificador receptor puede percibir el mensaje transmitido por la fuente codificadora.

En las organizaciones frecuentemente el medio de comunicación no recibe la atención debida en el proceso de comunicación. Muchas veces los comunicadores no

analizan los efectos y la eficacia que tiene el haber elegido un determinado medio de comunicación para transmitir un mensaje o información a la organización. Como mencionan Gibson, Ivancevich y Donnelly (1998), los medios llamados ricos o medios cálidos, son los más adecuados para transmitir mensajes complejos y no rutinarios. Ejemplo de estos medios son: la comunicación personal, reuniones cara a cara, sesiones interactivas. Por otro lado, los medios llamados pobres o medios fríos, son más utilizados para transmitir los mensajes sencillos e informativos. Algunos ejemplos son: el pizarrón interno, carteles, trípticos.

#### *Decodificación/Receptor*

Para que se complete el proceso de comunicación, el mensaje deberá ser decodificado en lo que respecta a su receptor. Decodificar significa interpretar. Se debe reconocer al receptor como el eslabón más importante del proceso de comunicación, para lograr su efectividad, ya que él se encarga de decodificar el mensaje para hacerlo comprensible al destino o emisor. Los receptores interpretan el mensaje en base a sus anteriores experiencias y marcos de referencia. Cuanto más próximo esté el mensaje decodificado a lo que pretende el emisor comunicar, más eficaz será la comunicación (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998).

#### *Retroinformación*

Los procesos de comunicación de una sola dirección no permiten ningún tipo de retroinformación receptor-comunicador, lo que incrementa las posibilidades de que haya distorsión entre el mensaje buscado y el recibido. Es por ello que se debe considerar la

posibilidad de que se produzca la retroalimentación en el proceso de comunicación. Esta conexión supone abrir un canal para recibir una respuesta del mensaje por parte del receptor que permita al comunicador determinar si se ha recibido su mensaje o no. Los procesos de comunicación de doble dirección, lo que se conoce comúnmente como comunicación de dos vías, disponen de la retroinformación receptor-comunicador.

#### ***2.1.4. Barreras de la comunicación***

Aún si el mensaje llega al receptor y éste hace un esfuerzo por decodificarlo, varias interferencias pueden limitar su comprensión. Estos obstáculos son conocidos como ruido o barreras de la comunicación. El ruido es cualquier factor que distorsiona la intención que perseguía el mensaje. Pueden producirse ruidos en todos los elementos de la comunicación, y pueden ser producto de circunstancias físicas, o de emociones individuales (Davis y Newstrom, 2001). Por ejemplo, una persona que se ve apremiada por el tiempo, puede comunicarse precipitadamente transmitiendo la información de forma incompleta. Otro ejemplo muy común es el de una persona que dé un significado a una palabra o frase que no era precisamente el que pretendía el emisor.

De acuerdo a los autores arriba mencionados, las barreras o ruidos pueden clasificarse en tres tipos:

##### ***Barreras personales***

Son interferencias de comunicación producidas por emociones, por valores humanos o por una deficiencia en la habilidad para escuchar.

También pueden derivarse de diferencias de educación, raza, sexo, nivel socioeconómico y otros factores (Davis y Newstrom, 2001)

Las emociones de los individuos actúan como filtros de percepción en todas las comunicaciones, por tanto, la comunicación está regida por las expectativas de cada persona, inclusive, por la historia personal de cada individuo. Dadas estas condiciones, cuando las percepciones del emisor y del receptor son razonablemente coincidentes, su comunicación será más eficaz (Davis y Newstrom, 2001).

### *Barreras físicas*

Son interferencias de comunicación presentes en el entorno en que tiene lugar la comunicación. Una de las más comunes es el ruido repentino que distrae o no permite escuchar claramente, o la distancia física entre las personas (Davis y Newstrom, 2001).

### *Barreras semánticas*

Se originan por las limitaciones de los símbolos con los que se comunican las personas. La semántica es la ciencia del significado. Todas las comunicaciones son simbólicas, lo cual sugiere ciertos significados, es por eso que el receptor debe decodificarlos e interpretarlos. Los símbolos tienen muchos significados, por lo que es obligatorio seleccionar uno de ellos. Cuando se opta por el significado incorrecto, se da pie a malos entendidos según Davis y Newstrom, (2001).

Davis y Newstrom (2001), explican que la semántica constituye un reto particularmente difícil de vencer cuando personas de diferentes culturas pretenden comunicarse entre sí. Ambas partes deben no sólo conocer el significado literal de las



palabras en el otro idioma, sino también interpretar las palabras en su contexto y según la forma como se les emplea.

### ***2.1.5. Comunicación organizacional***

La comunicación es algo inherente al funcionamiento de una organización, pero frecuentemente no es eficaz. Cuando sí lo es, tiende a alentar un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral. Cuando los empleados son informados, comprenden mejor sus labores y se involucran más en ellas Davis y Newstrom, (2001). Si los empleados son puestos al tanto de los problemas que enfrenta la organización y de los que los directivos pretenden hacer para resolverlos, por regla general responderán favorablemente.

La función del grupo del liderazgo es muy importante, ya que a ellos les corresponde no sólo poner en marcha la comunicación, sino también transmitirla a los empleados y ofrecer a éstos una interpretación. Además, la mayoría de los eslabones de la cadena de comunicación de una organización se concentra en el grupo compuesto por sus administradores. Los líderes de una organización son los que mueven la comunicación en sus procesos (Davis y Newstrom, 2001).

#### *Tipos de comunicación organizacional*

Existen cuatro direcciones de comunicación dentro de una organización: comunicación ascendente, comunicación descendente, comunicación horizontal y comunicación diagonal. En estas cuatro direcciones se desarrollan los procesos de comunicación en una organización. (Gibson, Ivancevich y otros, 1998)

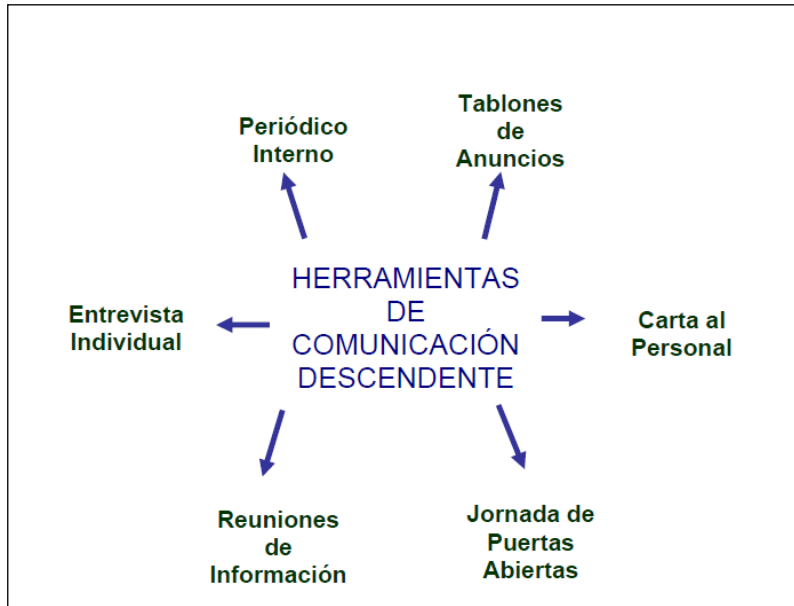
*La comunicación descendente:* Es aquella en la que se inicia en las personas que ocupan un nivel jerárquico superior y va a las que están en posiciones más bajas (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998). Las formas más habituales dentro de una organización son: las instrucciones sobre el trabajo a realizar, los memorandos oficiales, las definiciones de políticas corporativas a seguir, los procedimientos manuales y publicaciones de la empresa.

La comunicación descendente, en muchas organizaciones, no es sólo inadecuada, sino también inexacta. Los trabajadores de esa empresa necesitan recibir información de interés para poder desarrollar correctamente su trabajo. La ausencia de este tipo de información puede dar lugar a angustia y tensiones innecesarias entre los miembros de la organización.

Los diferentes estudios realizados respecto a la comunicación interna coinciden en que la mejor forma de comunicación descendente es la relación personal, seguida muy a la par de la utilización de soportes digitales y escritos.

En la figura 2, se muestran algunos ejemplos de estas herramientas.

Figura 2. Herramientas de comunicación descendente



Fuente: Muñiz, R., (s.f., [www.rrppnet.com.ar](http://www.rrppnet.com.ar))

*La comunicación ascendente:* Es la que “fluye desde los niveles más bajos de una organización hasta los más altos” (Gibson, Ivancevich y Donnelly 1998, p. 657).

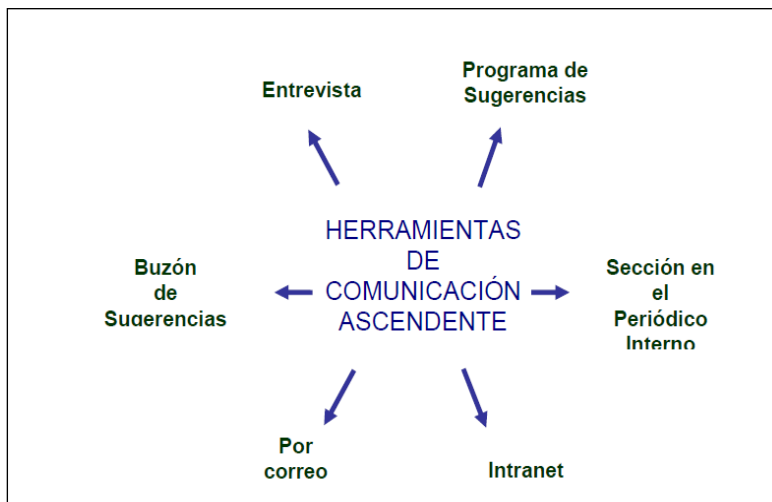
Los dirigentes de más alto nivel no suelen responder a los mensajes que les han enviado los empleados de niveles más bajos y es frecuente que a estos les cueste trabajo comunicarse hacia arriba, sobre todo cuando el mensaje contiene malas noticias. No obstante, la comunicación ascendente suele ser necesaria para tomar decisiones coherentes.

Algunos de los mecanismos o herramientas más comunes para la comunicación ascendente son los buzones de sugerencias, ya sea por medios electrónicos o en papel, las reuniones de grupo y los procedimientos para presentar quejas o inconformidades.

Existen mecanismos formales e informales que solicitan de una forma activa sugerencias de los empleados, a los que se premia cuando sus ideas se llevan a la práctica. De no existir los espacios o los medios adecuados para que se presente este tipo de comunicación, los trabajadores encontrarán la forma de adaptarse ante la inexistencia o lo inadecuado de los canales de comunicación ascendente. Un ejemplo de ello son la creación de rumores, o como se llama comúnmente, el radio pasillo.

En la figura 3 se pueden observar algunas de las herramientas de la comunicación ascendente.

*Figura 3.* Herramientas de comunicación ascendente



Fuente: Muñiz R. (s.f., [www.rppnet.ar](http://www.rppnet.ar))

*Comunicación Horizontal:* En esta dirección fluye entre funciones y departamentos y es necesaria para coordinar e integrar los distintos trabajos en una organización (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998).

Algunas organizaciones suelen prescindir de ella. Ejemplos de este tipo son: la comunicación entre departamentos de la organización, la comunicación entre los miembros de un proceso, o entre los integrantes de un equipo de trabajo.

En el diseño de una organización no siempre existen mecanismos que garanticen la comunicación horizontal. Por lo tanto, es común que ésta quede en manos de cada uno de los dirigentes. Por ejemplo, la comunicación entre el grupo gerencial es necesaria para coordinar el esfuerzo de todos los departamentos y para satisfacer las necesidades sociales de los empleados. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998).

*Comunicación Diagonal:* El cuarto y último tipo de comunicación es la diagonal: Esta “es la que cruza distintas funciones y niveles de una organización. Aunque este canal es probablemente el menos utilizado en una organización, es necesario en los casos en que los miembros de la organización no pueden comunicarse mediante alguno de los otros tres canales, es decir, ascendente, descendente u horizontal. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998).

### *Los rumores*

Los rumores son un poderoso medio de comunicación que utiliza todos los canales informales de comunicación. La mayoría de los empleados de las organizaciones escuchan toda clase de opiniones, sospechas y rumores, información que usualmente no circula por los canales formales de comunicación de la empresa. Según las investigaciones, una organización cuenta con varios sistemas de transmisión de chismes. “El chismorreó está tan arraigado a la vida empresarial, que cualquier intento de la dirección por eliminarlo como canal informal de comunicación está condenado al fracaso.” (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998.), sin embargo, la dirección debe tener presente que si el chismorreó se hace circular permanentemente puede generar graves problemas.

Los autores antes mencionados explican que el rumor interno es una idea no comprobada que circula en una organización; cuando se trata del entorno externo de la misma, se hace referencia al rumor externo. El rumor tiene tres componentes: el objetivo, que es el objeto del rumor; la alegación, que es el conector del rumor con su objetivo, y la fuente, que es quien lo difunde originalmente. Los rumores pueden clasificarse en cuatro grupos que se describen a continuación:

*Ilusiones o deseos:* Expresan los deseos y esperanzas de quienes los hacen circular. Son los más positivos y sirven para estimular la creatividad de otras personas. Esta clasificación puede ser útil para incrementar la eficiencia de ciertos departamentos de la organización. (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1998).

*El rumor metemiedos:* Obedece a temores y ansiedades de los empleados, y provoca incomodidad y angustia entre los trabajadores. Ejemplo de este tipo es cuando se comenta que habrá reestructura o recorte de personal. Este tipo de rumores deben ser desmentidos formalmente por la dirección.

*Rumores cicateros:* Son los más agresivos y perjudiciales, ya que dividen a los grupos y acaban con los sentimientos de lealtad. Proviene de sentimientos de odio de las personas, y la intención es atacar o desprestigiar a una empresa o persona, afectando su reputación negativamente.

*Rumores estimulantes:* Son los que tratan de adelantarse a los hechos. Se producen cuando los trabajadores llevan mucho tiempo esperando alguna noticia.

Los directivos deben tratar de mantener bien informado a todo el personal sobre lo que acontece en la organización, para evitar en la medida de lo posible la circulación de rumores.

### ***2.1.6. Comunicación interna***

La comunicación interna es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador. Nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido.

Como comenta García (1998), la comunicación interna es un recurso que se debe administrar en orden a alcanzar los objetivos corporativos y culturales, organizacionales, operacionales y estratégicos de la empresa. La comunicación interna no es un fin, sino un medio y una herramienta para desarrollar competencias como la flexibilidad, la apertura al cambio, el espíritu de participación, la innovación, el trabajo en equipo, entre otras.

De manera general, la comunicación interna permite:

- ✓ Construir una identidad de la empresa en un clima de confianza y motivación.
- ✓ Profundizar en el conocimiento de la empresa como entidad.
- ✓ Romper departamentos estancados respecto a actividades aparentemente independientes, pero que hacen que se bloqueen entre sí.
- ✓ Informar individualmente a los empleados.
- ✓ Hacer públicos los logros conseguidos por la empresa.
- ✓ Permitirle a cada uno expresarse ante la dirección general, y esto cualquiera que sea su posición en la escala jerárquica de la organización.
- ✓ Promover una correcta comunicación a todas las escalas.



### ***2.1.7. Principios de la comunicación interna***

Según los estudios de García (1998), la comunicación interna sigue cinco principios básicos que a continuación se enumeran:

1. La distinción entre información y comunicación. Informar es poner a las personas en relación con los acontecimientos; comunicar es relacionar a las personas entre sí. Por ejemplo, la información operativa relacionada con el desempeño y con la mejora, es necesaria, pero debe diferenciarse claramente de la comunicación, la cual persigue la modificación o el cambio de actitudes humanas dentro de la organización.
2. Una actitud proactiva de la alta dirección resulta imprescindible para el éxito de cualquier plan de comunicación interna. Se debe impulsar en la organización, especialmente en los directivos, una cultura de la comunicación, para generar habilidades de relación. Como se mencionó en párrafos anteriores, la mayoría de los eslabones de la cadena de comunicación de una organización se concentra en el grupo compuesto por sus administradores (Davis y Newstrom, 2001).
3. Proyectar la imagen intencional de la compañía a través de la comunicación interna constituye la manera más fácil de que las personas que trabajan en ella proyecten esa misma imagen en su entorno de influencia. Se le llama imagen intencional a aquella que la compañía necesita para satisfacer sus metas corporativas.
4. Garantizar la coherencia entre la comunicación interna y externa para evitar dos efectos perjudiciales que minan la credibilidad y la eficacia comunicativa: primero, evitar que existan dos versiones sobre la realidad corporativa, una hacia el exterior de la compañía y otra destinada al mercado interno. El segundo efecto a evitar es que la organización reciba información de segunda mano procedente de cualquier exterior.

5. Revalorizar la comunicación interna extendiéndola más allá del ámbito de la compañía y haciéndola llegar a la familia de los empleados, a los colegios, a la sociedad en general.

Villafañe (2004), también hace mención de los objetivos de la comunicación interna más comunes y hacia los cuales se deben orientar los programas específicos de comunicación:

- ✓ Involucrar a la organización en el desarrollo de su visión estratégica, haciendo que los empleados se identifiquen con los objetivos de la compañía, interiorizando el sentido de pertenencia a la organización – fomentando la identidad- y compartiendo sus valores y cultura corporativos. La formulación de la visión concierne exclusivamente a la alta dirección, pero debe ser asumida por toda la organización.
- ✓ Proyectar una imagen positiva; los empleados de una empresa pueden destruir la reputación corporativa de la misma, o todo lo contrario. Que estos empleados proyecten una imagen positiva o negativa de su organización en sus círculos de influencia dependerá de la propia (Villafañe, 2004)
- ✓ Equilibrar la información descendente, ascendente, horizontal y diagonal, participando a cada empleado los aspectos funcionales y corporativos y tratando de obtener de él la información de retorno necesaria para retroalimentar el sistema de comunicación interna.
- ✓ Involucrar al personal en el proyecto de la empresa. Es importante que cada uno de los empleados de la compañía sepa como contribuye en la satisfacción de las metas corporativas de la empresa de la manera más precisa y personalizada posible.

- ✓ Consolidar un solo estilo de dirección, basado en el trabajo en equipo, en la participación y en el compromiso de los empleados y en general que sea armónico con la cultura corporativa de la organización (Villafañe, 2004).
- ✓ Favorecer la rápida adaptación a los cambios del entorno, desde los cambios provenientes de la evolución tecnológica, comercial o productiva hasta los que son consecuencia de procesos externos a la empresa (Villafañe, 2004).

#### ***2.1.8. Las cuatro funciones de la comunicación interna***

La comunicación interna desempeña en la empresa cuatro funciones según García (1998):

##### *Función corporativa*

La comunicación interna constituye un indicador de la identidad y personalidad corporativas, y además es un factor que contribuye decisivamente a precisarlas y fijarlas.

##### *Función operativa*

La comunicación interna es un recurso y un medio que actúa sobre las conductas de tarea y de relación en la empresa. Permite compartir y administrar el conocimiento técnico y las actitudes positivas de la cooperación para un mejor desempeño del puesto de trabajo. Si la comunicación interna no ejerce esta función, de nada sirve.

### *Una función cultural*

Entre los contenidos de la comunicación interna, tal como fluye entre las personas de la empresa de manera libre y espontánea, se incluye inevitablemente la transmisión de ese conjunto de creencias vivas, de normas asumidas, de pautas de comportamiento observadas y de valores no escritos, que constituyen el legado de la cultura corporativa de la organización.

### *Una función estratégica*

El inestimable valor instrumental de la comunicación interna permite hacer de su gestión un elemento clave a la hora de diseñar políticas y estrategias de la empresa.

### ***2.1.9. El mercado interno de la comunicación***

Según la literatura de García (1998), la compañía debe ser concebida como un mercado de información en el que existe una oferta y una demanda de productos o servicios informativos y como un lugar de reunión de personas que ofrecen e intercambian información que otras personas adquieren. Es por esto que se debe facilitar el acceso a la información a través de canales internos muy simplificados.

La oferta informativa debe configurar los programas y contenidos que la empresa va a colocar en su mercado interno de información. También debe definir los canales a través de los cuales dicha información va a llegar hasta sus empleados.

Algunos programas informativos que ayudan a configurar la oferta informativa son: el manual de bienvenida, los módulos de información, el periódico electrónico, la revista de empresa. Estos programas deben llegar hasta sus destinatarios a través de:

publicaciones internas, intranet, la Web corporativa, canales audiovisuales, entre otros (García, 1998).

El conocer la demanda de información permite capturar retroinformación. Los contenidos informativos prioritarios de la demanda son los que respectan a la organización, a los clientes, a la operación y al propio programa de comunicación interna.

#### *Los espacios de comunicación*

Los espacios de comunicación que García (1998), propone son las reuniones y los puntos de encuentro. Ejemplos del primero son reuniones de integración, reuniones de trabajo y reuniones de equipo. Como puntos de encuentro se tiene: la organización virtual, que es un espacio de encuentro dentro de la red corporativa o intranet y los módulos corporativos en ferias y exposiciones para empleados de la compañía.

#### *La opinión pública interna*

El conocimiento de la opinión pública interna es básico para orientar la comunicación interna a partir de la evaluación de su eficacia. También lo es para conocer los contenidos de la propia opinión pública y cómo se relaciona ésta en cuanto al significado de esos contenidos.

### *Intranet*

Según Villafañe (1999), la intranet es el canal de información y comunicación interna del presente, y por unos cuantos años del futuro, además comenta acerca de las siguientes ventajas de usar intranet:

1. Da coherencia y cohesión a los contenidos: Permite un acceso a los contenidos de manera estructurada.
2. Facilita la actualización de los mismos
3. Permite segmentar y personalizar la comunicación

#### ***2.1.10. Instrumentos de comunicación interna***

A continuación se muestran algunos instrumentos de comunicación interna que menciona Villafañe (2004) en su obra: Manual de bienvenida - inducción. Dirigido a los nuevos empleados que se incorporan a la compañía, su objetivo es crear un contexto inicial positivo.

1. Un folleto o manual de bienvenida: El cual debe contener cuatro apartados:
  - La historia de la organización
  - La visión estratégica
  - Su misión
  - El proyecto empresarial vigente
2. Manual de procedimientos: Su objetivo es favorecer la operatividad y el desempeño ofreciendo pautas de procedimiento muy formalizadas. Los manuales de procedimientos pueden prepararse de acuerdo a la división por áreas de la compañía o de acuerdo a grupos de tareas de similar naturaleza.

3. Periódico electrónico: El periódico electrónico se distribuye diariamente por intranet, utilizando la red propia de la compañía. Sus contenidos, que podrían ser muy variados, suelen limitarse sin embargo a ciertas informaciones breves y poco elaboradas que la dirección de comunicación o de RRHH decida introducir por considerarlas de interés.

5. Reuniones de integración: Se trata de reuniones de periodicidad trimestral cuyo objetivo principal es ahondar en el sentido de pertenencia a la corporación. Son iniciadas por el primer o segundo ejecutivo de la entidad, continuadas por los directivos de primer nivel y seguidas en cascada por el resto del personal directivo a todos los empleados. En ellas se transmiten mensajes básicos y se analizan datos relevantes, como objetivos, resultados económicos, evolución del negocio, entorno, mercado, actuaciones a corto y medio plazo, etc.

6. Reuniones de trabajo: Son reuniones periódicas, dirigidas por los directivos de primer nivel sobre temas propios de sus áreas, tales como objetivos, oportunidades, realizaciones, problemas, etc. La información a transmitir es preparada por los propios directores de área con sus respectivos equipos de contacto. El objetivo es crear transparencia y fomentar la comunicación ascendente y descendente, debiendo llegarse en cascada desde las direcciones de área a todos los empleados. Debe constituir además el canal básico para recoger y transmitir hacia arriba lo que piensan los trabajadores.

7. Reuniones de equipo: Son reuniones en relación con temas propios de grupos de mejora, grupos interdepartamentales. Esta comunicación colateral u horizontal pretende, además, mejorar la comunicación y el intercambio de conocimientos entre

las diferentes áreas de la organización, fomentando las relaciones personales, y compartir experiencias y objetivos.

8. Grupos de mejora: Son grupos reducidos de personas entre cinco y diez que se reúnen voluntariamente y con periodicidad de acuerdo a un sistema previamente acordado con la empresa, y puede ser fuera o dentro del horario laboral. Son coordinados por un líder elegido previamente, para analizar situaciones y problemas concretos encontrados en el trabajo cotidiano y proponer soluciones igualmente concretas.

#### ***2.1.11. El plan de comunicación interna***

El plan de comunicación constituye el instrumento operativo para implantar la comunicación dentro de una organización, esto de acuerdo a Villafañe (2004). La elaboración de este plan debe cubrir tres etapas:

##### *Etapas*

*Diagnóstico de la comunicación interna en la organización:* El diagnóstico de la comunicación interna consiste en evaluar el estado de la comunicación dentro de la organización. Este diagnóstico sigue dos direcciones: la evaluación de la práctica comunicativa y la identificación de las necesidades de comunicación interna.

La evaluación de la práctica comunicativa en la organización puede hacerse de maneras muy diversas que van desde la realización de una auditoría de comunicación interna que comprende técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación hasta una aproximación y una valoración realizada a través de un análisis de gabinete, sin la realización de ninguna investigación específica.



Villafañe (2004), menciona en su literatura algunos instrumentos para facilitar esta aproximación. A continuación se presenta una lista de indicadores cualitativos de comunicación interna que pueden orientar una primera aproximación a la práctica de la comunicación interna en una empresa.

En la tabla 1 se muestran los indicadores cualitativos de la comunicación interna.

Tabla 1

*Indicadores cualitativos de comunicación interna*

<b>POSITIVOS</b>	<b>NEGATIVOS</b>
Existencia de informes interdepartamentales	Información interdepartamental escasa e informal
Frecuentes reuniones ente departamentos	Reuniones exclusivamente jerárquicas
Grupos de mejora de procesos y funciones	Protagonismo personal
Formación de equipos de trabajo	Escasa preocupación por la información tutelada
Matización continua de valores	Doble discurso entre lo declarativo y la práctica
Énfasis en la colaboración	Énfasis en la competitividad entre las personas
Estrechas relaciones personales (informalidad)	Distancia jerárquica
Cultura corporativa orientada hacia la tarea	Cultura corporativa orientada hacia el poder
Evaluación de capacidades y habilidades	Evaluación de puestos de trabajo
Transparencia informativa	Secretismo
Transmisión de criterios y prioridades	Predominio de las afirmaciones y las órdenes
Reconocimiento público de los éxitos	Poco reconocimiento de la labor individual y grupal
Planes de carrera transversales	Planes de carrera lineales
Formación polivalente	Formación especializada
Planes de formación a mediano plazo	Planes de formación intensivos
Organización jerárquica plana	Verticalismo y pirámide jerárquica muy Acusada

Fuente: Villafañe (2004, p. 317)

La evaluación de la comunicación interna también exige elaborar un inventario de los recursos disponibles tanto en lo que se refiere a los recursos instrumentales, los personales y la asignación de recursos presupuestarios. La forma más simple de hacer este inventario es analizar cuántos de los instrumentos mencionados anteriormente se utilizan en la organización.

### *Etapa 2*

*Diseño del plan de comunicación interna:* La segunda tarea para diagnosticar la comunicación interna es la identificación de las necesidades actuales de comunicación.

Los empleados de los niveles inferiores de las organizaciones poseen varias necesidades de comunicación. Muchas veces los líderes o gerentes de las organizaciones creen conocer las necesidades de los empleados, pero no siempre estos opinan lo mismo. Estas discrepancias tienden a existir en todos los niveles de una organización, lo que trae como consecuencia mayor dificultad para que la comunicación fluya correctamente.

(Villafañe, 2004), recomienda dos instrumentos para identificar las necesidades: la determinación del público interno, es decir, la audiencia y el establecimiento de prioridades funcionales de comunicación interna. El primero se refiere a aquellas personas en la organización que requieren acciones de comunicación o información diferente a los mensajes corporativos dirigidos a la totalidad de la organización. El segundo se refiere a definir aquellas insuficiencias en los procesos productivos de la organización que pueden ser aminoradas a través de un incremento de la información.

### *Etapa 3*

*Ejecución del plan de comunicación interna:* Una vez que se conoce el estado actual de la comunicación interna en la empresa, el siguiente paso es el diseño de un plan de comunicación interna. Para ello, se deben abordar tres tareas:

1. Definir los objetivos del Plan de Comunicación interna
2. Determinar un modo de gestión de los recursos disponibles
3. Elaborar programas de comunicación por objetivos y por audiencia

El Plan de Comunicación Interna se puede utilizar como herramienta de gestión del cambio por una parte y como herramienta para la mejora del rendimiento por otra. Se considera como herramienta para la gestión del cambio porque:

- Participa en la comunicación interna de la visión estratégica de la organización ya que desarrolla e informa la nueva situación estratégica.
- Ayuda a que se implanten los cambios organizacionales existentes, consecuencia de nuevas estrategias adoptadas, comunicando los objetivos, motivos y derivaciones del nuevo modelo organizativo.
- Sirve de vínculo de unión entre las comunicaciones existentes en la organización, es decir, entre la comunicación interna y la comunicación externa, la comunicación se realiza a los dos niveles: clientes (externos) y personal de la organización (internos).
- Es un elemento de marketing interno fundamental para la organización, en el sentido de que permite a sus miembros conocerla más.

El Plan de Comunicación Interna constituye una herramienta para la mejora del rendimiento porque integra en la organización elementos innovadores que sitúan a la entidad en una situación de ventaja competitiva. Además, sirve como elemento cohesionador entre los distintos mensajes de los diversos emisores, ya que establece datos comunes para todo el personal involucrado en su gestión por una parte y por otra las fechas son establecidas por igual para todos.

Un buen Programa de Comunicación Interna puede promover o ser un instrumento para la mejora del rendimiento al considerar los siguientes elementos: La interactividad que se produce en la interpretación del proceso comunicativo, la negociación entre los participantes en la situación de comunicación y el impacto de los factores sociales y el entorno, lo cual podría tener como consecuencias por ejemplo la promoción de prácticas para mejorar los flujos de datos entre los empleados o sistemas de información que las promuevan.

La última fase se refiere a la ejecución del Plan de Comunicación, el cual implica dos tareas: la implementación de dicho plan y el control de resultados.

En la implementación se requiere primeramente de una difusión interna eficaz. Se debe hacer atractiva la nueva oferta de información y comunicación a los miembros de la empresa para que esta fase sea exitosa. La difusión del Plan debe contemplar mecanismos que permitan retroalimentar la fase de su implementación, lo cual es muy importante en el inicio del proceso para detectar amenazas y barreras internas y poder actuar en consecuencia de forma ágil.

*Finalmente, la última etapa de la ejecución es el control de resultados y el seguimiento del Plan:* Para ello la evaluación debe establecerse en los problemas detectados en la ejecución del Plan de Comunicación, el grado de cumplimiento de sus objetivos y la evolución de la opinión pública interna.

### ***2.1.12. El sentido de la comunicación***

“Las ideas surgen y se desarrollan en la mente de las personas. Luego se ponen a prueba valorándolas o comunicándolas, entregándolas a otras personas, que la ratifican, modifican o rechazan. En ese proceso de transmisión, es decir, de comunicación, los seres humanos suelen recurrir, principalmente, al lenguaje hablado que al parecer es una de las características por las que la especie humana ha asumido la hegemonía en muchos órdenes de la vida sobre el planeta...” (Pizzolante, 2004, p.71)

La comunicación es una dimensión fundamental de la cultura, pero también es entendida como una herramienta, cuyo objetivo es agregar valor a la vida, a los negocios, a las empresas, al mundo real.

Es una habilidad que nos permite transmitir información verbal y no verbal; es decir, mediante palabras o, simplemente, mediante gestos y acciones.

La comunicación hace parte de nuestro diario vivir, por lo cual es un instrumento del cual el ser humano no podría prescindir. Hoy en día las organizaciones han encontrado en ella una vía útil para coordinar las diferentes acciones y llegar a los objetivos planteados, de la comunicación depende entonces que las organizaciones sean exitosas para que perduren en el tiempo.

Pizzolante (2004), habla sobre unos niveles de comunicación y afirma que ésta debe ser entendida como una ciencia, la cual se rodea de unas preguntas poderosas que se deben tener en cuenta y a las cuales debe responderse concretamente: qué se quiere comunicar, cómo, por qué, quién lo puede comunicar, dónde, cuándo y, qué sentido

queremos despertar; es decir, cual es la identidad de lo que se quiere comunicar. Nótese que estas preguntas fundamentan el sentido de la comunicación, es decir le dan sentido al acto de comunicar, al ejercicio de circulación de mensajes y a la construcción y divulgación de símbolos significantes.

Estos niveles, escalas o procesos de comunicación sirven para que el mensaje que queremos transmitir sea percibido y entendido por el receptor y, que de esta forma, se obtenga una retroalimentación, un feedback necesario para lograr la comprensión, el entendimiento, los flujos y las respuestas. Si éste existe, quiere decir que hubo éxito en la transmisión - circulación del mensaje.

El sentido de la comunicación se puede percibir, además, como un medio de interlocución porque ayuda a generar contactos, compromisos, relaciones, intereses y nodos de interacción; es un arte al que todos creemos tener acceso, pero tan sólo los profesionales en la materia o quienes han hecho de ella su materia prima para la gestión de la información y el conocimiento entienden el verdadero sentido de la comunicación social.

¿Qué sería del mundo sin la comunicación?, ¿Cómo se podría estar informado sin esta herramienta?, ¿Cómo se podría acumular y distribuir el conocimiento?, ¿Cómo se aprenderían las pautas sociales de socialización y los valores de la cultura?. Todos los seres humanos encontramos diferentes formas de comunicación, pero existen formas más exactas, precisas o inteligibles que otras, con las que podemos llegar a respuestas concretas; sin embargo, sin la comunicación verbal podríamos desarrollarnos, porque existen otras formas, lenguajes y códigos de comunicación que hacen posible el entendimiento y la creación. Sólo se necesitan ganas e ideas que transmitir.

La comunicación no necesariamente tiene que ser verbal, por medio de gestos, movimientos y señas, podemos expresarnos. Se dice que primero fue el gesto y luego la palabra, que por medios de colores, de tonadas, símbolos, mitos y planes, podemos transmitir lo que se quiere. Una empresa, por ejemplo puede por medio de símbolos o ritos, transmitir su cultura.

Los colores que una organización escoja, sirven para transmitir mensajes; un buen jingle puede generar recordación dentro de posibles consumidores; por medio de un buen plan estratégico, se pueden lograr los objetivos propuestos; es decir, que por medio de diferentes elementos comunicacionales, podemos informar y encontrar la respuesta a las necesidades específicas que una empresa u organización requieren.

La cultura organizacional, la imagen corporativa, las estrategias comunicacionales y la publicidad, son diferentes formas de comunicar, de lograr los objetivos que una empresa se plantea, es el camino por el cual se puede llegar a los públicos objetivos; es comunicar para generar acciones y resultados.



## **2.2. El Proceso de Pensión:**

### **2.2.1. Definición:**

“Pensión es un concepto que procede del vocablo latino pensio y que tiene varios usos. Puede tratarse de un monto que el Estado paga a una persona cuando se jubila, viuda o queda incapacitada. Dicho dinero se entrega de manera periódica, ya sea durante un lapso de tiempo o de forma permanente.

Las pensiones, en este sentido, forman parte de lo que se conoce como la seguridad social, que busca garantizar que todas las personas puedan satisfacer sus necesidades elementales. Los criterios para el pago de la pensión dependen de la legislación de cada nación, al igual que el monto a recibir.”  
(Copyright © 2008-2015 - Definicion.de)

### **2.2.2. Antecedentes del proceso de pensión**

“No se puede hablar de los antecedentes del proceso de pensión, sin mencionar los antecedentes de la seguridad social, la cual es el resultado de un largo proceso histórico derivado del estado de inseguridad en que vive el hombre, desde los albores de la humanidad. Para la leyenda judeo-cristina, ese estado de inseguridad se inició cuando fue expulsado del paraíso terrenal, en ejecución de la primera sentencia de que se tiene noticia: “Maldita sea la tierra por tu culpa. Con fatiga sacarás de ella tu alimento por todos los días de tu vida. Espinas y cardos te dará, y comerás la hierba del campo. Con el sudor de tu frente comerás del pan hasta que vuelvas a la tierra, pues de ella fuiste sacado. Porque eres polvo y al polvo volverás. (Génesis. 3:18-19)”. (Nugget, R., s.f., p.603).

El hombre primitivo en lucha permanente contra una tierra inhóspita, se vio acosado por ciertos fenómenos naturales como terremotos, sequías, inundaciones, rayos y truenos; tuvo que satisfacer por instinto sus necesidades más elementales. Se refugia en las cavernas y pronto aprende a guardar sus alimentos, para preservarse de las contingencias en las épocas de escasez, y, posteriormente, a domesticar algunos animales, convirtiéndose con el transcurso del tiempo de cazador a pastor.

El germen de la seguridad social lo encontramos entonces, inscrito en la humanidad desde los tiempos más remotos. El hombre se enfrenta a un mundo que no entiende y que le agrede constantemente, a lo que se agregan las enfermedades y por consiguiente la urgente necesidad de prevenirlas; al igual que las vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios. De esta manera, ha escrito Mallet:

“El ansia de seguridad ha sido el motor de progreso de la humanidad. La invención de la agricultura fue una forma segura de asegurarse alimento, en vez del aleatorio método de caza y de la recolección de frutos silvestres. La agrupación en tribus, la formación de aldeas, de ciudades, la constitución de estados, traducen el deseo de seguridad frente a un enemigo exterior”. (Mallet, 1983, p.78).

Es necesario destacar que el hombre primitivo no vivía como un solitario, desde el instante en que por razones naturales, formó ese núcleo básico que es la familia. Cuando ésta evoluciona a formas más complejas de organización social, muchas de sus experiencias fueron recibidas por el conjunto social, sobre todo el sentimiento de solidaridad, hasta llegar con el transcurso de los siglos, al estado contemporáneo y a la comunidad internacional.

Las culturas antiguas no fueron ajenas a este deseo de seguridad. Así en Egipto se crearon las instituciones de defensa y de ayuda mutua, que prestaban auxilio en caso de enfermedad, como el servicio de salud pública, financiado con un impuesto especial. En Babilonia se obligaba a los dueños de los esclavos el pago de los honorarios a los médicos que los atendían en caso de enfermedad. En Grecia a los ciudadanos que por sus limitaciones físicas no podían subvenir a sus necesidades, eran auxiliados, y educados los hijos de quienes habían perecido en la defensa del Estado. Los erans consistían en asociaciones de trabajadores con fines de ayuda mutua. Las hetairas tuvieron también existencia en Grecia, cuando el trabajo estuvo a cargo exclusivo de los esclavos.

En Roma surgieron los collegia corpora office, corporaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a los colegiados y a sus familiares, que asumían la obligación de atender a sus funerales. Los collegia subsistieron hasta la caída de Roma como resultado de las invasiones de los bárbaros.

Las guildas, oriundas de Escandinavia y extendidas en Gran Bretaña y los pueblos germanos en el siglo VII, fueron asociaciones de ayuda mutua, unidas por el juramento de ayudar y socorrer en determinadas circunstancias a los enfermos, apoyadas en el principio de solidaridad. En los países del cercano y medio oriente florecieron los wakouf, a manera de fundaciones piadosas, en cuya virtud el fundador y sus miembros dedicaban sus propiedades a Dios y afectaban sus rentas a los hombres menesterosos.

En el siglo VIII Carlo Magno dictaminó que cada parroquia debía sostener a sus pobres, viejos, enfermos sin trabajo y a los huérfanos, cuando no contaban con ayuda familiar. En Inglaterra en año 1601, se estableció un impuesto obligatorio a nivel nacional, para cubrir esa clase de asistencia parroquial y, dos siglos más tarde, Dinamarca y Suecia adoptan medidas similares, para asegurar de esta manera la responsabilidad de la comunidad. (Biblioteca Jurídica Virtual, UNAM, s.f.).

La preocupación por la seguridad de una determinada colectividad, también se hizo presente en las antiguas culturas americanas. En el imperio Tahuantinsuyo, los Incas garantizaron a la totalidad de los seres humanos bajo su jurisdicción, el derecho a la vida mediante la satisfacción plena de las necesidades físicas primordiales, como la alimentación, vestido, vivienda y salud, que equivalía a la supresión del hambre y la miseria, causados por las desigualdades sociales y por los no previstos efectos destructores de la naturaleza, incontrolables por el hombre. (Valcárcel, s.f.).

Efectivamente, los sobrantes del cultivo de las tierras del inca eran depositado en las piruas (graneros del estado), para cubrir la escasez en los casos de sequias o de calamidades públicas, así como la de atender a los ancianos, viudas y huérfanos a cargo

del Estado, y no abandonados a su suerte, como ocurría en otras culturas antiguas (Cassa, 1978).

De otro lado, un sentido comunitario, inspirado en la solidaridad, permitía que los miembros del ayllu (Institución preinca que subsiste hasta nuestros días con el nombre de comunidad campesina), después de cumplir con sus labores comunales, lo hicieran en los topos correspondientes a otros miembros del ayllu que requerían tal ayuda.

Sin llegar a la perfección de la organización incaica, se ha comprobado que el calpulli, versión mexicana del ayllu, cumplía determinadas funciones de previsión, (Frías, s.f.), describe que: *“cuando el jefe del calpulli o cualquiera de sus miembros se enfermaban, sufrían accidentes o sufrían lesiones en la guerra, tenían derecho a seguir percibiendo la parte de los productos que sacaban.”* (Frías, s.f., p.61).

*Paul Durand ha señalado que la formación histórica de la seguridad social ha pasado por tres etapas: la primera es la que él llama los procedimientos indiferenciados de garantía, que son: el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad; la segunda es la de los seguros sociales, y la tercera la seguridad social. Jean Jacques Dupeyroux sigue la misma periodificación, si bien considera como época clásica al periodo durante el cual surge la responsabilidad objetiva o profesional y los seguros sociales, y como época a la seguridad social. Luis Enrique de la Villa y Aurelio Desdentado Bonete admiten también el criterio de Durand. (Rendón, 1992, p.17).*

En este sentido se puede concluir que el sistema de seguridad social y por ende el de pensiones ha tenido un largo recorrido a través del tiempo y aún no se perfecciona a tal grado que cumpla su objetivo de ser equitativo para todos los miembros de una sociedad.

### **2.2.3. Tipos de Sistemas**

Los gobiernos han asumido con toda razón que la mayoría de las personas no tienen una visión clara de la necesidad de ahorrar para la vejez, por lo que se justifica que la base

del sistema sea obligatoria, lo cual se puede complementar con la promoción de sistemas voluntarios. Por lo mismo el gobierno debe ser responsable de su buen funcionamiento.

Dependiendo de su definición son dos tipos principales:

#### *De Beneficio Definido o de Reparto*

Cuando se iniciaron los sistemas de seguridad social como los conocemos ahora, los trabajadores activos (los cotizantes), con una pequeña porción de su sueldo, podían sostener a los pocos jubilados que tenían derecho a una pensión. Este sistema se llama *Sistema de Reparto*.

Con el envejecimiento de la población, el número de jubilados que tenían derecho a una pensión se fue incrementando en relación con el número de cotizantes y el porcentaje de las cotizaciones ha tenido que ser incrementado para seguir pagando pensiones cada más raquíica. En algunos países la relación entre cotizantes y pensionados es prácticamente uno a uno, es decir cada trabajador activo, además de mantener a su familia y así mismo, debe mantener también a algún jubilado y las cotizaciones son muy elevadas.

En el caso de México la mayoría de las cotizaciones está a cargo de los patrones, pero sería un error considerar que no tienen consecuencias para los trabajadores, ya que cuando una empresa evalúa la viabilidad de una inversión (una nueva planta, por ejemplo), debe considerar el costo integral de la nómina, mismo que incluye las cargas sociales.

Este sistema de pensiones asegura un nivel de ingreso o beneficio al pensionado, que se conoce de antemano (en función del salario en la vida activa), no así el monto de las

contribuciones necesarias. Es un sistema colectivo que tiene propósitos redistributivos (de reparto): busca que las personas de menores ingresos se jubilen con un ingreso proporcionalmente mayor a su salario de cotización, a partir de transferencias de los de mayores ingresos.

El costo o la contribución que se debe hacer al estar predefinida la pensión, puede estar financiado por cotizaciones que se ahorran y acumulan, pero en los hechos, todos los sistemas de este tipo han terminado utilizando las aportaciones corrientes. Por presiones de diferente índole, las cotizaciones iniciales son gastadas y no ahorradas.

Como los trabajadores en cada año financian a los pensionados de ese mismo año, el monto de la contribución que debe realizar depende de la proporción entre no activos y activos.

Como ocurre más claramente con los países desarrollados con altas tasas de envejecimiento de su población, el costo actual es muy elevado. Se presenta el dilema entre bajar las pensiones, aumentar las cotizantes o subir las contribuciones. Ello ha obligado a reformar los sistemas de pensiones de esos países. En menor medida ya ocurre también en países en desarrollo, como es el caso de México y su Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Desde el punto de vista actuarial, los sistemas de reparto están técnicamente quebrados. Es decir que no tienen reservas para cubrir las obligaciones que ya adquirieron, aún cuando se tengan que cubrir en un futuro lejano. Cuando las cotizaciones ya no sean suficientes para pagar las obligaciones del momento entrarán en suspensión de pagos. En México de no haberse reformado la ley, se estima que esto pudiese haber ocurrido alrededor de 2010. (Afore Banorte Generali, 2001).

Otra característica de los sistemas de reparto es que son bastante injustos. Los requisitos para obtener una pensión por vejez son relativamente bajos en términos de tiempo cotizado y la pensión es calculada en base a los últimos sueldos, lo que ocasiona que algunos se beneficien de pensiones mucho mayores a lo que correspondería si tomara en cuenta lo que cotizaron. De hecho un trabajador que haya estado afiliado al IMSS durante los últimos años previos al retiro recibe la misma pensión que un trabajador que haya cotizado durante toda su vida. (Afore Banorte Generali, 2001).

Lo anterior parecería no tener nada de malo y no lo tendría si no fuera que por ello las pensiones en general, tanto las que contribuyeron por muchos años, como las que aportaron justo el mínimo requerido sean tan bajas. En Europa es muy frecuente que trabajadores independientes vendan su negocio a los 50 o 55 años para trabajar como asalariados hasta los 65 años y así obtener una pensión completa.

También se dan casos de patrones que otorgan fuertes incrementos de sueldo a sus trabajadores próximos a jubilarse para que ellos puedan obtener una mejor pensión (para la cual no han cotizado). (Afore Banorte Generali, 2001).

En México cuando se discutió la nueva Ley del Seguro Social se oyeron muchas voces defendiendo el carácter solidario del sistema de reparto.

Lamentablemente en muchos casos la solidaridad no se da de los más afortunados hacia los orecidos, sino los más cumplidos hacia los más vivos.

#### *De contribución definida e Individualizado*

Se establece la contribución, por lo que sus costos son constantes como proporción del salario, pero no la pensión que se recibirá. En general son sistemas individualizados, en

el que las contribuciones de una persona solo pueden utilizarse para la sola futura pensión de la misma. Es decisivo el manejo de esos fondos pues a lo largo de 40 años su tasa de rendimiento real puede ser más importante que el nivel de contribuciones del mismo. (De ahí que se le llame también sistema de capitalización), además asegura la solvencia a largo plazo del sistema, pues no depende de los cambios en la pirámide demográfica.

#### *Ventajas y Desventajas de Ambos Sistemas*

El primer sistema es superior al segundo en lo que concierne a la equidad; en aquel, los de menores ingresos, aunque reciben una pensión menor que los de mayores ingresos, (como proporción del salario medio de la economía), es mayor en relación a su propio salario. En cambio en el segundo, las diferencias entre los de mayores ingresos y menores ingresos se vuelven más elevadas, aunque todos reciben la misma proporción de sus propios salarios.

Los costos de ambos difieren en el tiempo; en el primero las contribuciones son muy pequeñas al inicio, pues no hay casi ningún jubilado, y aumentan con el paso de los años, por los fenómenos demográficos ya aludidos. En el segundo sistema se tiene una trayectoria muy distinta, puesto que la contribución es constante como proporción de los salarios. Por supuesto que los primeros pensionados reciben muy poco debido a que ahorran pocos años, pero al paso del tiempo reciben pensiones equivalentes a los del otro sistema sin que aumente la proporción de las contribuciones (Sistemas de Pensiones *Redistribución o Ahorro*”, Finanzas y Desarrollo, s.f.).



Un sistema y otro también tienen consecuencias distintas sobre otras variables macroeconómicas. Respecto al ahorro nacional, el primer sistema, de beneficio definido, al financiarse con el gasto corriente y no formar ahorro y al inhibir el ahorro voluntario en el caso de que los individuos se sientan seguros de sus ingresos en la vejez, se considera que es negativo.

El efecto de los fondos de contribución definida e individualizados es más complejo. Por un lado, pueden sustituir el ahorro voluntario ya existente; pero en el caso de individuos que no ahorran, por definición tienen un efecto positivo al forzarlos a hacerlo. Al tener estímulos fiscales, tienen un efecto doble: estimulan el ahorro al hacerlo atractivo, pero al mismo tiempo lo inhiben ya que sin subsidio fiscal hubieran tenido que ahorrar más para tener el mismo ingreso en el futuro, que el que obtendrían dado el subsidio. Por otro lado tiene efectos positivos, sobre todo en ausencias previas de ahorro seguras en el largo plazo, en sistemas financieros no maduros, además, aunque el sistema puede incrementar el ahorro privado, por contar con estímulos fiscales, disminuyen parcialmente el ahorro público. Aunque teóricamente existen efectos encontrados, empíricamente predomina la evidencia de los positivos sobre el ahorro nacional.

Un punto distinto es el de la eficiencia en la utilización de los ahorros del segundo sistema, dependiendo si estos ahorros pueden invertirse libremente, se estimula el mercado de capitales. El primer sistema por definición, no lo hace; en un sistema competitivo, la búsqueda de mayores tasas de rendimiento implica mejores asignaciones del ahorro y por tanto su orientación hacia sectores más productivos.

*Un sistema basado en Pilares Múltiples*

Es difícil conciliar los objetivos de equidad y eficiencia que deben buscar los sistemas de pensiones, una alternativa es desarrollar un sistema que se componga de dos subsistemas o pilares de contribuciones obligatorias, combinado con uno de ahorro voluntario. El reto es que cada uno de ellos se concentre en la búsqueda de un solo objetivo: uno obligatorio con fines redistributivos y otros dos (uno obligatorio y otro voluntario) con el fin único de elevar el ahorro para la vejez, asignando de la forma más eficiente esos recursos.

Es mucho más solvente en el largo plazo que el beneficio definido ya que las contribuciones son menores al final, por su componente de capitalización, y a la vez tiene el elemento redistributivo.

Hay varias formas operativas en que se puede desarrollar un sistema así, por ejemplo Chile, en 1982 como México 10 años después, se orientaron hacia dos formas distintas de combinar los sistemas de pensiones buscando la eficiencia como la equidad.

*Manejo de los fondos*

En el caso del pilar de reparto es el gobierno el que debe administrarlo, complementando el sistema de capitalización, al cual solo regula. Una posibilidad alternativa, es que en este último se definan las pensiones de todos, y solo en los casos en que no alcancen un mínimo predefinido, el gobierno complemente la pensión que surja del sistema de capitalización.

En cualquier sistema de capitalización, como las pensiones dependen del uso que se otorgue a los fondos, es muy importante garantizar la mayor eficiencia y rentabilidad en

su canalización. El manejo público y centralizado tiene la ventaja de que aprovecha las economías de escala y no tiene gastos de publicidad, a diferencia del privado. Sin embargo está sujeto a múltiples presiones que conducen a que la utilización de los fondos no tenga como único objeto la seguridad y rentabilidad. De acuerdo a un estudio del Banco Mundial sobre quince fondos para el periodo 1980-1990, de los cuales cuatro eran privados, resulta que cada uno de éstos tiene mayor rentabilidad que los públicos, los que en su mayoría tienen una rentabilidad negativa. Por supuesto puede ser porque persiga metas loables en términos del conjunto de la política económica, pero se distraen de su objetivo principal.

#### ***2.2.4. Estructura de los Regímenes de Jubilaciones y Pensiones en Argentina***

El régimen de jubilaciones y pensiones es un sistema mixto donde conviven el régimen de reparto, organizado por el Estado a través de la ANSES, dependientes del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTSS) y un sistema de capitalización individual, en manos de la AFJP, controladas por una Superintendencia del sector (SAFJP) quien también depende del MTSS.

Cualquier nuevo trabajador puede elegir entre cualquiera de los dos sistemas, pudiendo pasar del régimen de reparto al de capitalización en cualquier momento, pero no puede hacerlo en forma inversa.

Dentro del régimen de capitalización, tiene movilidad entre las AFJP, transcurrido un periodo de un año como mínimo.

La edad de jubilación para el hombre es de 65 años y para la mujer es de 60 años, debiendo demostrarse, 30 años de servicio y 28 de aportes.

Los beneficios que se otorgan se determina tomando en cuenta lo siguiente:

- Una prestación básica universal, que persiguen todos los beneficiarios de ambos sistemas, fijando el piso de cobro, que se encuentra congelada desde el año de 1998 (a cargo del Estado).
- Una prestación complementaria, que persiguen solo aquellos que han pasado del sistema de reparto a capitalización, y que tiene que ver con la cantidad de años de aporte al viejo régimen (a cargo del Estado).
- Una prestación originada en los aportes ingresados al sistema: Para el caso de reparto se promedia y genera el haber mensual, que nunca podrá ser inferior al monto de la prestación básica universal (a cargo del Estado).

Para el caso de capitalización, el monto acumulado en la cuenta individual, que se liquida de la forma que elija el beneficiario (renta vitalicia, programada, etcétera a cargo de la AFJP), a lo cual se le adicionará la prestación básica universal *a cargo del Estado* y la complementaria si le correspondiera *a cargo del Estado*, ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

#### *Situación actual de los regímenes*

A partir del 9 de diciembre de 2008, entró en vigencia la Ley 26.425 que crea el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y elimina el régimen de capitalización, absorbido y sustituido por el régimen de reparto. El nuevo sistema circunscribe el otorgamiento de las prestaciones al Estado y se financia con recursos provenientes del pago de aportes y contribuciones previsionales, además de impuestos recaudados para tal fin. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

A través de esta herramienta legal, el Estado garantiza así a los afiliados y beneficiarios del régimen de capitalización la percepción de iguales o mejores prestaciones y beneficios que los que gozaban a la fecha de la entrada en vigencia de esta nueva normativa. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

### *¿Cómo se jubilan?*

Están obligatoriamente comprendidas en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) todas las personas mayores de 18 años que se desempeñen en actividades con relación de dependencia o autónomos. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

Para integrarse al sistema cada individuo debe matricularse, es decir, obtener un número de CUIL en el caso de los trabajadores en relación de dependencia, o un número de CUIT (AFIP) para el de los autónomos. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

### *Trabajadores en Relación de Dependencia*

El empleador es el que informa sobre las altas y las bajas e inscribe al trabajador como beneficiario de la seguridad social. Todo asalariado debe ser declarado. Para ello se establece el Código Único de Identificación Laboral (CUIL), que individualiza a todos los trabajadores y empleadores en sus relaciones recíprocas ante los organismos vinculados a la administración del trabajo y la seguridad social. Los dos primeros dígitos corresponden al sexo, los ocho números siguientes al DNI o LC y el último dígito es el verificador. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

### *Trabajadores Autónomos*

Los trabajadores deben afiliarse por cuenta propia. El número de CUIL coincidirá con el número de CUIT otorgado por la AFIP.

Para tener derecho a la Prestación Básica Universal o Jubilación Ordinaria los afiliados deben reunir los siguientes requisitos:

- ✓ Hombres: sesenta y cinco (65) años de edad cumplidos;
- ✓ Mujeres: sesenta (60) años de edad cumplidos:
- ✓ 30 (treinta) años de servicios con aportes computables (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

### *Prestaciones*

Las prestaciones que componen una jubilación son: la Prestación Básica Universal (PBU), Prestación Compensatoria (PC) y Prestación Adicional por Permanencia (PAP).

También se consideran prestaciones: pensión por fallecimiento de un beneficiario y pensión por fallecimiento de un afiliado.

Otras son: prestación por edad avanzada, prestación por edad avanzada por invalidez, prestación por edad avanzada por trabajos rurales, retiro por invalidez, reconocimiento de servicios y otras prestaciones para actividades especiales.

Para conocer las características de cada una de ellas y los requisitos y procedimientos necesarios para acceder a prestación, dirija su consulta a la ANSES.

*Situación de los Ex Empleados de las AFJP*

Por Resolución del Ministerio de Trabajo N° 1351/08, se conformó la Comisión de Trabajo para la Preservación del Empleo, Art. 11 Ley SIPA, con el objeto de prever las acciones y arbitrar las medidas necesarias para mantener el nivel de empleo de los trabajadores de las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones.

La Comisión se encuentra recopilando toda la información laboral disponible para ayudar a reinsertar a los trabajadores que pudieran ser afectados en su empleo, lograr su reubicación en empresas del mismo grupo de las AFJP o en áreas del sector Público Nacional. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.)

Para ello ha comprometido a representantes de las empresas a brindar toda la información sobre la situación del personal. Los datos remitidos se procesarán para determinar los perfiles laborales y reinsertar a los empleados en los lugares de trabajo más adecuados, todo ello sujeto al consenso del trabajador con el eventual futuro lugar de prestación de servicios y con la idea de preservar su habitual condición de vida. En aquellos casos en los que pudieran detectarse insuficiencias en la calificación laboral se brindarán los cursos de capacitación necesarios para su nuevo destino laboral. (Portal oficial del gobierno de la República Argentina, s.f.).

### ***2.2.5. Sistema de Seguridad Social Brasileño***

#### *Régimen General de Seguro Social*

El Régimen General de Seguro Social es destinado a los trabajadores en general y respectivos dependientes, a excepción del servidor público civil y el militar que tiene régimen propio de seguridad social. A parte de estos permite la inscripción, como asegurado facultativo, de cualquier persona mayor de 16 años que no sea afiliado obligatoriamente a otro régimen de asistencia social, tales como la ama de casa, el estudiante y el desempleado. Se consideran como dependientes del asegurado, prioritariamente, al cónyuge, el compañero o compañera y el hijo dependiente, de cualquier condición, menor de 21 años o discapacitado. En la ausencia de éstos, mediante comprobación de dependencia económica, los padres y en ausencia de estos últimos, el hermano dependiente, de cualquier condición, menor de 21 años o discapacitado.



*El régimen comprende las siguientes prestaciones:*

1. En cuanto al asegurado:
  - a) Jubilación por invalidez
  - b) Jubilación por vejez: 65 años para el hombre y 60 para la mujer, reducidas en 5 años para los trabajadores rurales.
  - c) Jubilación por tiempo de contribución: 35 años para el hombre y 30 años para la mujer.
  - d) Jubilación especial apropiada al asegurado que haya trabajado sujeto a condiciones especiales perjudiciales a la salud o la integridad física, de acuerdo al grado de insalubridad durante 15, 20 o 25 años.
  - e) Auxilio- enfermedad.
  - f) Sueldo-familia, al trabajador de bajos recursos
  - g) Sueldo-maternidad
  - h) Auxilio-accidente.
2. En cuanto al dependiente
  - a) Pensión por muerte
  - b) Auxilio-reclusión en cuanto a tratarse de trabajadores de bajos recursos.
3. En cuanto al asegurado y dependientes: rehabilitación profesional

El régimen tiene como fuente principal de financiamiento las contribuciones de las empresas y de los propios asegurados. Las empresas en general contribuyen con un 20% sobre el total de las remuneraciones pagadas, adeudadas o acreditadas a cualquier título durante el mes, a los asegurados empleados, contribuyentes individuales y trabajadores independientes que les presten servicios, más un adicional del 1%, 2% o 3%, de acuerdo al riesgo de la actividad de la empresa, para el financiamiento de beneficios consecuentes de accidentes de trabajo. El empleador domestico contribuye con 12% del sueldo de contribución del empleado domestico a su servicio y la contribución del asegurado empleado, incluso el doméstico, es calculado mediante la aplicación de cuotas de 8%, 9% o 11% sobre el sueldo de contribución mensual de éste, de acuerdo al nivel de rendimiento, pero sujeto al límite máximo del sueldo de contribución. Para el contribuyente individual que trabaja por cuenta propia, la cuota de contribución es de 20% sobre la remuneración percibida. Para el contribuyente individual que presta servicios a uno o más empresas, la cuota de contribución es de 11% sobre la remuneración percibida, descontada y retenida por la empresa contratante. Para el seguro facultativo, el sueldo de contribución es el valor por él declarado y la cuota de contribución es del 20%. Algunos seguimientos económicos reciben tratamientos diferenciados establecidos por leyes especiales, tales como los productores rurales, cuyas contribuciones inciden sobre el valor de la receta proveniente de la venta de la producción; las microempresas y pequeñas empresas, que pagan sus impuestos y contribuciones de manera unificada, con base en el Sistema de Pagos de Impuestos y Contribuciones Simple; y las entidades de beneficencia de asistencia social, que están exentas de contribuciones sociales patronales.

*Regímenes Propios del Seguro Social (RPPS)*

Los regímenes propios de seguro social de los servidores públicos son mantenidos y administrados por las propias entidades públicas, de naturaleza pública y obligatoria, con reglas propias para la concesión de los beneficios de jubilación y pensión, constitucionalmente establecidas: jubilación obligatoria a los 70 años de edad y jubilación por tiempo de contribución después de los 30 años para mujeres.

Los regímenes propios ofrecen protección a la asistencia social a los servidores del gobierno federal, de todos los estados y 2,140 municipios. En total, entre servidores activos, inactivos y los pensionados del gobierno federal y de los estados, están cubiertas 7,312,063 personas.

A pesar de la relevante cobertura de riesgos a los funcionarios públicos, el sistema de seguro social propio presentaba problemas en su financiamiento. La recaudación frente a los gastos del seguro de los servidores públicos del gobierno federal, estados y municipios, implicó una necesidad de financiamiento del orden del 3.1% de PIB. Tales ecos dificultan la dimensión económica de los regímenes propios del seguro y obstruyeron la justificación de formas urgentes. (Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

*Seguro Social Complementario (SSC)*

El seguro social complementario es voluntario y su administración es privada, organizada en fondos de pensión abiertos o cerrados. Generalmente el SSC posee arreglos variados y se constituye en un complemento al Régimen General de Seguro

Social y a los Regímenes propios. La fiscalización es hecha por MPS (fondos cerrados) y por el MF (fondos abiertos).

El régimen general de los trabajadores de la iniciativa privada, propio de los servicios públicos, y el complementario son autónomos, independientes entre sí, con presupuestos separados y legislación específica para cada uno de ellos. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

*Situación actual de los regimenes de seguridad social en Brasil*

Como se observa en la tabla 2, En Brasil coexisten tres regímenes de seguridad social.

Tabla 2

*Regímenes de pensiones y jubilaciones en Brasil*

Tipo y gestión del sistema	Requisitos de acceso	Destinatarios	Prestaciones previstas
Régimen General, administrado por el Instituto Nacional de Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En área urbana los hombres de 65 años y las mujeres de 60.</li> <li>• En área rural los hombres de 60 años y las mujeres de 55.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores urbanos y rurales del sector privado</li> <li>• Trabajadores domésticos; y trabajadores por cuenta propia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jubilación por edad</li> <li>• Jubilación por tiempo de contribución</li> <li>• Jubilaciones especiales por condiciones perjudiciales a la salud</li> <li>• Jubilación por invalidez y pensiones</li> </ul>
Regímenes propios de los funcionarios públicos	Tiempo de contribución de 35 años	Los 3 niveles de gobierno y los militares	Los gobiernos pueden crear regímenes propios de previsión para sus empleados permanentes con las prestaciones arriba descritas.
La previsión complementaria, administrada por instituciones privadas de fondos de pensiones.	Es optativo		Posee ajustes variados y constituye un complemento al beneficio otorgado por los sistemas anteriores.

Fuente: (Banco de Información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos, 2007, pp. 282-313)

### ***2.2.6. Sistema de Seguridad Social Chileno***

El derecho a la Seguridad se encuentra garantizado a todas las personas por la Constitución política, correspondiéndole al Estado asegurar el acceso a los habitantes, el goce de las prestaciones básicas uniformes, sea a través de instituciones públicas o privadas, pudiéndose establecer cotizaciones obligatorias. Es deber también del Estado supervisar el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

Conforme con las reglas constitucionales señaladas, el modelo chileno se estructura sobre el principio de proteger a toda la población. Siendo necesario, claro está, considerar cada régimen de prestación en particular, en este caso de pensiones, para determinar los requisitos y condiciones que se exigen a las personas para acceder a los beneficios. El régimen de protección es contributivo y general para toda la población. Todos los trabajadores acceden o se integran al sistema, el que es de adscripción voluntaria para los trabajadores independientes o autónomos y obligatorio para los trabajadores que presten sus servicios bajo dependencia y subordinación, cualquiera que sea la vigencia de su contrato y su empleo. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

La única excepción que conoce la legislación chilena en esta materia esta constituido por el régimen de las fuerzas armadas (en sus tres ramas: Ejército, Aviación y Marina), policía (carabineros e investigaciones) y personal penitenciario uniformado, que cuenta con su propio sistema de seguridad social: Cajas de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA, y Dirección de Previsión de Carabineros, DIPRECA, respectivamente, cuyo régimen financiero es de reparto. Ambas cajas aseguran a los afiliados y sus cargas

de familia prestaciones por todas las contingencias cubiertas. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

En Chile, a partir de 1981, por medio del DL 3,500 de 1980, se puso en vigor una reforma estructural del sistema de pensiones estableciéndose un régimen obligatorio de pensiones basado en la capitalización individual, sin perjuicio de la subsistencia en extinción, del denominado “sistema antiguo”, en aplicación sólo para los imponentes que se incorporaron a algunos de los regímenes antes del 1ro. De Enero de 1983 y que no han optado por cambiarse al programa de pensiones por capitalización individual. En materia de cobertura el régimen es general y aplicable a todos los trabajadores, sean del sector público o privado, salvo las excepciones indicadas respecto de las FF.AA y Policía. Se da cobertura a todos los trabajadores que iniciaron labores por primera vez a contar del 1ro. De enero de 1983 y que prestan servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia, a todos los que iniciaron su vida laboral con anterioridad a esa fecha y que voluntariamente se afilian, y a los independientes que al igual que el caso anterior se afilien voluntariamente al sistema. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

Es importante señalar que Chile en 2004 firmó un convenio con la República del Perú, en el cual *“se reconoce el derecho de los trabajadores de transferir el saldo acumulado de sus cuentas... de una parte contratante a otra, con el fin de que sean administrados”* por la AFP de su elección. Este es el primer convenio suscrito que permite la portabilidad de los fondos existentes en las cuentas individuales, entre dos países con regímenes de pensiones por capitalización individual. Claro está que dicho

convenio tiene sus condiciones y reglas de cumplimiento. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

### *Situación actual del sistema de pensiones en Chile*

El sistema de AFP o de capitalización individual está vigente desde noviembre de 1980 y considera como principales beneficios las pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivencia. Su objetivo fundamental es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa.

En el Sistema de Capitalización Individual, cada afiliado posee una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y ganan la rentabilidad de las inversiones que las Administradoras realizan con los recursos de los Fondos.

Este sistema ofrece a los trabajadores un conjunto de oportunidades de elección. En primer lugar, al ingresar al sistema, los trabajadores deben elegir una administradora de fondos de pensiones. Entre las que existen se afilian y pueden escoger entre los distintos tipos de fondos en el que desean ser asignados. Si así lo desean podrán traspasarse a un nuevo fondo, una nueva administradora o ambos.

En segundo lugar, la edad para el retiro de la vida laboral no es fija, es posible retrasar o adelantar la edad de jubilación.

Finalmente, una vez cumplidos los requisitos para pensionarse, los afiliados pueden elegir entre cuatro modalidades de pensión:

1. Retiro Programado
2. Renta Vitalicia Inmediata
3. Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida y
4. Renta Vitalicia Inmediata con Retiro Programado.

#### *Tipos de Pensión*

Se distinguen tres tipos de pensiones:

*Pensión de vejez:* es uno de los beneficios previsionales consagrados en el D.L. N° 3.500 de 1980, y que consiste en el derecho (no obligación) que tienen los afiliados al Sistema a obtener una pensión una vez que hayan cumplido con la edad legal exigida para tales efectos: 65 años de edad para los hombres y 60 años de edad las mujeres.

*La pensión de invalidez:* Es el beneficio que reciben, mediante una cantidad mensual en dinero, aquellos afiliados que la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones ha declarado inválidos. Luego de ejecutoriado el Dictamen y de constituido el Saldo de la Cuenta, se obtendrá el monto de la Pensión de Invalidez, que se financiará con este saldo, el que considerará, cuando corresponda, el Aporte Adicional realizado por la A.F.P. (Ruezga,2005)



*La pensión de sobrevivencia:* es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan los requisitos legales respectivos. (Superintendencia de Pensiones de Chile, s.f.)

### ***2.2.7. Sistema de Pensiones en México***

#### *Reforma 1973*

La segunda Ley del Seguro Social (LSS) de 1973 abrogó la de 1943 que había instituido el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) estableciendo el sistema de reparto y la obligatoriedad del aseguramiento de los trabajadores del sector privado con la subrogación de las obligaciones patronales que la Ley Federal del Trabajo (LFT) reglamentaba. La administración de los seguros quedó desde entonces a cargo del IMSS, contemplando las siguientes contingencias:

- ✓ Riesgos de trabajo que ampara tanto accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.
- ✓ Enfermedades no profesionales y maternidad (E y M).
- ✓ Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte (IVCM)
- ✓ Guarderías para hijos de asegurada
- ✓ Retiro ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, el al, 2005).

En 1970, tres años antes de la expedición de la segunda LSS, se había promulgado la segunda Ley Federal del Trabajo vigente a la fecha, en la cual se estipulan disposiciones para atender los riesgos de los trabajadores y algunas condiciones de apoyo para los trabajadores que padezcan enfermedades y sufran accidentes no profesionales, así como la protección a la maternidad de las trabajadoras. En el mismo título se establecen

beneficios para los dependientes económicos de los trabajadores fallecidos. Es importante señalar que al establecer la obligatoriedad del seguro social estas normas se superan y quedan como una reserva legislativa ya que en caso de que los trabajadores no sean asegurados deben recibir el mismo tratamiento haciendo responsable de dicha irregularidad al empleador. Sin embargo, su inclusión es válida, toda vez que si el trabajador no ha completado el tiempo de que ordena la LSS, al momento de ocurrir la contingencia, o en su caso al momento del reparto, los empleadores están obligados a cumplir las disposiciones de la LFT. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

La LSS tomó de la LFT varios conceptos, entre ellos la definición de accidentes y enfermedades, así como las tablas correspondientes, las definiciones de enfermedades profesionales y la clasificación de las incapacidades para trabajar, que también optan otros sistemas de seguridad social en el país como son el de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y el régimen especial de PEMEX. En este sentido, la LSS se convirtió más que en un complemento de la legislación laboral en un derecho regulado por normas específicas dando nacimiento al derecho formal de la seguridad social como disciplina autónoma.

La LSS de 1973 estableció el modelo de reparto e introdujo cambios de importancia como fue sustentar en la solidaridad social (artículo 8o.) el sistema nacional de seguridad social. Con este nuevo fundamento se establecieron servicios sociales de beneficio colectivo en protección de personas no vinculadas a una relación personal subordinada entre quienes se cuenta a los trabajadores independientes, a los del campo, a

los profesionistas y a los comerciantes en pequeño, quienes pueden incorporarse voluntariamente al seguro social, y a los trabajadores al servicio de gobiernos estatales.

Es de entenderse que para establecer estas reformas se hayan ponderado los criterios de crecimiento del país que de acuerdo a los informes oficiales eran de buen pronóstico. La evolución socio demográfica del país presentó características diferentes en el periodo que se produjo con más intensidad el fenómeno de la globalización, el comercio internacional se incrementó, las corrientes del neoliberalismo económico se fueron imponiendo y las políticas económicas del país lejos de sustraerse a ellas se fueron implantando. En este contexto, al igual que se produjo en muchos otros sistemas de seguridad social de países industrializados o desarrollados, se iniciaron las políticas privatizadoras, propiciando su establecimiento en países emergentes. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

#### Sistema de Ahorro para el Retiro

En estas condiciones, la LSS se reformó en 1992 para disponer las bases para el SAR, novedoso para México, como una prestación adicional en que los beneficiarios serian en principio todos los trabajadores afiliados al Instituto, pero previniendo que fuera extensivo a cualesquiera otra persona. Para tal efecto, los empleadores estarían obligados a cubrir el 2% sobre el salario base de cotización de los mismos trabajadores, a fin de constituir depósitos de dinero a favor de cada uno de ellos.

Bajo ese sistema, las cuotas se concentraban por el IMSS para finalmente ser depositadas en instituciones de crédito, en abono a cuentas individuales, que cada uno de

los trabajadores debería abrir. Estas cuentas se manejaron en un principio con dos subcuentas: la del seguro de retiro y la del Fondo Nacional para la Vivienda. Los saldos de las cuentas individuales y los rendimientos que generaron se exentaron del Impuesto Sobre la Renta (ISR).

En 1993 se reformó la LSS con el propósito de consolidar el equilibrio financiero del IMSS, garantizar el cabal cumplimiento de los compromisos y de su crecimiento, que debería ser acorde con los requerimientos de la población para promover su modernización, actualizarlo como un organismo fiscal autónomo y precisar conceptos jurídicos y de administración que como consecuencia debiera reducir el número de controversias y evitar cargas financieras innecesarias. Una reforma importante la constituyó la integración del Salario Base de Cotización (SBC), y el incremento al tope salarial sobre el que se determina este salario. Estas reformas tuvieron un efecto directo sobre el salario base que rigió hasta 1993, ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

#### *Reforma de 1995*

En 1995 se expide una nueva LSS, la tercera en el sistema mexicano que continúa siendo aplicable a los trabajadores regulados bajo las normas del artículo 123 constitucional del sector privado y que entró en vigor en 1997. Es importante señalar que entre tales periodos (1973 y 1995) el crecimiento de la población asegurada se había incrementado notablemente. Para dar una idea sobre ello, pueden compararse las cifras del número de personas cubiertas en 1970, que era de 10 millones con los casi 37 millones que cubría el IMSS en 1995. Ante los resultados financieros y las expectativas

de crecimiento de la población asegurada, las autoridades federales consideraron necesario que se constituyera un sistema de ahorro interno que permitiera desarrollar la planta productiva nacional y promover un número suficiente de empleos, junto con el requerimiento de impostergable equilibrio financiero del IMSS, con lo cual se lograría una máxima cobertura de los grupos menos favorecidos, ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

Los cambios económicos entre los cuales se puede citar el desaceleramiento económico que hubo entre 1990 y 1995 y los financieros, muchos de los cuales resultaban de los efectos de la globalización, junto con la modificación de los comportamientos demográficos constituyeron las razones aducidas por el gobierno para renovar en 1995 el sistema mexicano de seguridad social. A partir de este cambio legal, la solidaridad dejó de ser el fundamento y prácticamente se dio por terminado el sistema de reparto de las pensiones para los trabajadores de nuevo ingreso al sistema, dejando abierta la opción para la población asegurada hasta ese momento, de continuar bajo ese sistema o cambiar al nuevo basado en cuentas individuales; de capitalización, con beneficios definidos. En esta nueva ley quedó vigente el sistema de reparto para la cobertura de los otros ramos de seguros pero estos también se modificaron como ahora se señala:

- ✓ Riesgos de trabajo
- ✓ Enfermedades y Maternidad
- ✓ Invalidez y Vida
- ✓ Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez
- ✓ Guarderías y prestaciones sociales.

La nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor hasta 1997 como ya se mencionó; modificó el régimen obligatorio a la vez que incorporó las prestaciones institucionales y de solidaridad social aplicables a núcleos de la población marginada, rural o urbana, mediante un programa que se denominó IMSS-COPLAMAR y después de IMSS-SOLIDARIDAD financiadas por el gobierno federal e incorporó el seguro voluntario de salud para la familia. Actualmente este programa se conoce como IMSS-OPORTUNIDADES, ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

La obligatoriedad del régimen del seguro social quedó establecido para:

- ✓ Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, 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 éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones.
- ✓ Los miembros de sociedades cooperativas de producción; y
- ✓ Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala la Ley del Seguro Social

La iniciativa de esta nueva Ley enfrentó grandes retos, puesto que al proponer figuras novedosas en el esquema nacional de la seguridad social surgieron las inquietudes, necesarias además, de debatir su contenido entre los diversos sectores de la población: público, privado, académico, político, obrero, patronal y social.

La ley fue promulgada sin la aprobación popular y debatida intensamente en los foros sindicales y académicos. Debe señalarse que las centrales sindicales más representativas

del país admitieron la reforma, misma que aprobó el Poder Legislativo precipitadamente en las últimas sesiones que coinciden con las fiestas (1995) de fin de año.

Es evidente que la modificación legislativa se fundamentó en condiciones financieras reales que se provocaron por distintos factores más de orden económico y a las corrientes que propicia la globalización, llevaron al IMSS como a tantos otros sistemas de seguridad social, a cambios de infraestructura y de sistemas en busca de viabilidad para responder a sus obligaciones futuras, principalmente en el renglón de pensiones. La crisis institucional fue advirtiéndose en el curso de varios años y fue en la década de los noventa cuando tal vez se enfrentó el problema con más claridad y se decidió el cambio de sistema, impulsado también por las políticas aconsejadas por organismos internacionales como el Banco Mundial (BM) en el marco de la política neoliberal, en boga desde entonces en la administración pública federal mexicana.

La modificación que puede considerarse como la central o esencial en esta tercera ley corresponde al sistema de pensiones cuyo manejo y administración se confió a instituciones privadas: Los Administradores de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE) bajo el doble esquema del modelo de reparto para cuatro ramas del seguro del régimen obligatorio y el previsional de la capitalización individual, destinado al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

La expectativa del ahorro nacional se calculó en una cantidad superior a los 30 millones de nuevos pesos anuales, además de los fondos del IMSS, las cuotas para vivienda (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y del SAR, lo cual representaba un incremento en el ahorro interno de 16 a 22% del Producto Interno Bruto. Ahora bien, el IMSS estimó que sus ingresos en 1995 ascenderían a 46

mil 572 millones de nuevos pesos, que le darían un remanente de más de 3 mil millones de nuevos pesos, con lo cual se contribuiría a crear otras fuentes de empleo.

En su momento, entre las protestas a la reforma en el sistema de la seguridad social un argumento estimaba que los factores de impulso a la misma se encontraban en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), de nuevo factores de la política neoliberal, por el cual se permite a compañías extranjeras efectuar operaciones financieras en México, éstas se interesaron en el negocio de las aseguradoras como una excelente fuente de inversión y junto con las AFORE y las Sociedades de Inversión de Administradoras de Fondos de Ahorro (SIEFORE) encontrarían un camino propicio para el lucro. Pero también hay que recordar que se dijo que el IMSS continuaría recaudando las cuotas para el fondo de pensiones, pero no se explicó o detalló que no las administraría y si bien es cierto que opera una AFORE, como lo hacen otros sindicatos, su competencia con empresas privadas aseguradoras de experiencia no descansa en la igualdad por muchas razones que no es necesario distinguir (Lujan, 1995).

Entre otros comentarios hay una voz autorizada en la materia, como la de Néstor de Buen, quien dijo, y con razón, que las AFORE: *"nacerían sin incómodos pasivos, limpias de vejstorios e inválidos, como nuevos bebés, relucientes y cotizantes a muy largo plazo, sin exigencias de retiro, para la felicidad de los nuevos inversionistas financieros..."* (De Bueno, 1995, p. 9).

#### *Comentarios sobre la Ley Reformada*

La Ley de 1995, tuvo como finalidad, sanear las finanzas del IMSS; entonces como hoy, sin duda, se encontraba en condiciones de riesgo por distintos factores. Al reconocerse



que en el país había un avance de la seguridad social hacia la universalización, lo cual se daba a través de aportaciones tripartitas para financiar los ramos de invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, guarderías y prestaciones, no podía olvidarse el propósito de cumplir con los derechos de los beneficiarios o derechohabientes con calidad, eficiencia, oportunidad y dignidad. Finalmente la realidad evidenciaba un desequilibrio financiero que para el debido cumplimiento de prestaciones, debieron hacerse transferencias de los fondos de un ramo de seguros a otros, como ocurría con los correspondientes al IVCM para cubrir el de E y M, mismo que originalmente fue calculado solo para los asegurados y que más tarde se extendió a dependientes (Ley 1973). La transferencia del mismo fondo para el pago de pensiones impidió crear reservas financieras. Las transferencias debieron ser autorizadas por el Consejo Técnico del IMSS, órgano superior del mismo, que se integra con representación tripartita. Esto evidencia que las medidas fueron tomadas bajo normas vigentes y no con medidas improvisadas o secretas.

También en estos tiempos, la población cubierta por el IMSS aumentó considerablemente. En términos generales, se puede señalar que paralelamente se incrementó la tasa de natalidad y se disminuyó la correspondiente a la mortalidad (La tasa de mortalidad infantil disminuyó de 46 a 30 por cada 1000 entre 1990 y 2000); esto significó un cambio en las expectativas de vida entre 1950 y 1994 que habían pasado de 60 años a 72 años (hoy estimada en 73.6 años); pero también con incorporación a los beneficiarios directos de los asegurados, de trabajadores estacionales del campo, miembros de sociedades locales de crédito agrícola y ejidal, de productores y trabajadores de la industria de la caña de azúcar, de henequeros, cafeticultores,

algodoneros y estudiantes, además de quienes se incorporan voluntariamente como lo permitía la Ley de 1973.

En la ley de 1995 se creó el régimen voluntario de aseguramiento al régimen obligatorio, al cual se puede incorporar:

- ✓ Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados.
- ✓ Los trabajadores domésticos.
- ✓ Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- ✓ Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta ley.
- ✓ Los trabajadores al servicio de las administraciones públicas descentralizadas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social.

En otro renglón está el aumento considerable del costo de la atención médica, en virtud de los cambios en la epidemiología que también impactaron las finanzas del IMSS. Al tenor de ello, puede considerarse que si bien, las enfermedades infecciosas disminuyeron, las crónicas degenerativas, en lo que vale la pena recordar que en el aumento del índice promedio de vida alarga los tratamientos médicos y que son costosos (Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

Desde otro punto de vista está el cambio en los ingresos a la institución. El aumento en las cuotas del IMSS sólo se produjeron en 1991, de un 6% a un 7% sobre los salarios cotizables y en 1993 con el 0.5%. La insuficiencia en el alza se sumó a la disminución del número de cotizaciones requeridas para recibir los beneficios; al aumento en la edad

límite para recibir las pensiones de orfandad y al incremento en los montos de las pensiones marcando una desproporción en el financiamiento de las prestaciones correspondientes (Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005).

Otros de los temas argumentados radicó en la necesidad de crear un nuevo sistema de pensiones que mejorara sus montos, que se ajustara cambios inflacionarios a la vez que permitiera crear un ahorro para generar empleos, como ya se expresó. Esta fórmula, se dijo procuraría estabilidad financiera del IMSS a largo plazo.

El gobierno de Ernesto Zedillo ofreció una *fórmula bondadosa*, al grado de que aseguraba que los trabajadores mexicanos podrían convertirse, de ser aprobadas las propuestas de enmienda presentadas en noviembre de 1995, en el principal activo de ahorro interno. Vendía la idea de que cada trabajador tendría en su sistema de pensiones una aportación real cercana al 17% del salario de cotización.

Ofrecía que los recursos del fondo de pensiones de la institución, estimados en ese momento en 24 mil millones de nuevos pesos anuales acumulativos, serían distribuidos entre otros en vez de que se guardaran y permanecieran ociosos o fueran destinados a otros fines.

De acuerdo con los lineamientos hacendarios y las proyecciones del propio IMSS, sus ingresos durante 1995 ascenderían a 46 mil 572 millones de nuevos pesos, mientras que el gasto general del instituto eran de 43 mil 262 millones. El remanente esperado se ubicaba en 3 mil millones de nuevos pesos, cálculo que se esfumó por los efectos de la crisis.

La forma de crear ahorro interno era bajo la capitalización de cuentas individuales, propiedad de cada uno de los trabajadores asegurados, que les reportarían rendimientos

de acuerdo a sus derechos adquiridos, con informes de cada uno debería recibir. Además, el Estado haría aportaciones, cuando fuera necesario, para que el asegurado, o en caso de su fallecimiento, sus beneficiarios, siempre contarán con una pensión mínima garantizada (PMG). Finalmente, el Estado como aval siempre resulta una excelente garantía, lo cual ahora puede ser un buen argumento para sanear las finanzas de la seguridad social mexicana. En este sentido bien podría considerarse que una Institución como el IMSS, atendiendo a cerca del 50% de la población, por lo que es y lo que representa, pueda salvarse de acuerdo los principios de la solidaridad.

También se consideró como otro objetivo de la portabilidad de derechos, condición equitativa que ofrece a los asegurados que dejen de cotizar al IMSS, la oportunidad de recuperar el monto de sus aportaciones, a diferencia del sistema de reparto que no había posibilidad alguna de recuperación. Igualmente se consideró injusto que un asegurado con un número mayor de aportaciones recibiera una pensión similar a aquellos que hubiera cotizado por un tiempo mucho menor.

#### *Evaluación de las Reformas*

Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y vejez. Para concretar las consideraciones básicas para la abrogación de la LSS de 1973 en 1995 que entró en vigor en 1997 pueden considerarse que respecto al IVCN, influyeron:

#### *Factores económicos*

- ✓ Las contribuciones quedaron estancadas desde 1944 (6% SBC) y sólo fueron aumentando a partir de 1990 (hasta 8.5% SBC)

- ✓ Las pensiones mínimas estimadas en 40% del salario mínimo, se incrementaron hasta 100% entre 1990 y 1995.
- ✓ No hubo incrementos en contribuciones ni disminuciones en beneficios, lo cual significaba que las primeras debieron aumentar para alcanzar hasta 23.3% SBC para el año 2020, o bien su costeo debía absorberse por el fisco.
- ✓ A la descapitalización contribuyeron las transferencias de un ramo a otro.
- ✓ Otro factor fue el cálculo de los beneficios que sólo consideró el salario promedio obtenido en los últimos cinco años de servicios previos a la pensión.
- ✓ La relación entre el tiempo del pago de las pensiones considerada en 30 años (18 para jubilado y 12 de viudez.) tuvo una importante desproporción toda vez que el tiempo promedio de la cotización era de 20 años.
- ✓ Sumado a lo anterior, el número mínimo de cotizaciones exigible para la obtención de la pensión era de 520 semanas de cotización, es decir 10 años.

#### *Factores demográficos*

- ✓ Para 1994, la población aumentó su promedio de vida a 68.7 años para el hombre y 73.6 para la mujer y la tasa de mortalidad general se redujo de 5.2 en 1988 a 4.7 defunciones por cada mil habitantes (Informe presidencial, 1994). El índice de mortalidad varió, respecto de personas de 65 años y mayores fue en 1990 171,663 (85,252 H y 86,167 M), que aumentó en 1991 175,298 (86,568 H y 88,551 M); en 1992 a 178,053 (88,455H y 89,543 M); en 1993 184,016 (90,487 y 93,462M), en 1994 187,361 (92,257H y 95,085M) y en 1995 fue de 198,018 (97,211 H y 100, 785 M).

- ✓ La población beneficiaria del IMSS aumentó de manera desproporcionada a sus ingresos. Un aumento se debió a la incorporación de distintos sectores al seguro voluntario así como a la extensión de los beneficios a sus familiares.
- ✓ La cobertura del IMSS en 1960 representaba el 10% de la PEA; 19% en 1976 y 27% en 1995 (10.9 millones de personas).

### *Contexto Político*

La consideración de la seguridad social de la población en general es un punto de importancia que las administraciones gubernamentales no pueden abandonar.

Sin embargo, se fue preparando el cambio del sistema de acuerdo tanto a condiciones económicas como políticas. Es decir el tema político se mezcla con el financiero, así se planteó la necesidad de hacer la reforma. Durante la administración del presidente Carlos Salinas de Gortari se signó el TLCAN con Estados Unidos de América y Canadá, lo cual cambió en las políticas económicas con que se inició o impulsó fuertemente la política de privatizaciones que habría de continuar durante la administración del presidente Ernesto Zedillo Ponce de León.

El informe Presidencial ante el H. Congreso de la Unión, en 1995 planteó que: Por los cambios demográficos y la ausencia de una reserva, se calcula que a fines de la década (de los años noventa) las cotizaciones han de ser menores que las pensiones. Esta creciente insuficiencia financiera, junto con el propósito de fomentar el ahorro y crear un manejo competitivo de los fondos conduce a las reformas que comentamos, que entran en vigor en 1997. Se trata de profundizar el cambio iniciado con la creación del SAR: cuentas individuales con los recursos del SAR y con los que hasta ahora llegan al IMSS.

Con esto se prepara lo relativo a la salud de los fondos de pensiones por retiro (Banco Nacional de México, 1996).

### *Beneficios*

Desde la creación del SAR en Mayo de 1992, las pensiones para la vejez, resultan de lo que se acumula en sus tres subcuentas, la de retiro que garantiza tasas de rendimiento positivas; el de la vivienda que es manejada por el INFONAVIT para otorgar créditos con ese objeto, con tasas bajas y rendimiento usualmente negativo y la de aportaciones voluntarias. La pensión de cada individuo depende de lo que se acumule en su cuenta.

Las pensiones del IMSS, hasta 1997, dependían de las cotizaciones de los trabajadores activos y no de un fondo acumulado e individual. Desde la fundación del IMSS 1943 y hasta 1995 las cotizaciones han sido mayores que las pensiones, pero no se acumula una reserva sino que se ha usado para gastos en salud.

Actualmente los pensionados que optaron por continuar bajo el sistema de reparto de la Ley 1973, reciben una pensión que depende formalmente de criterios predeterminados. El principal de ellos es el promedio del salario nominal de los últimos cinco años del que se pensiona y, una vez definido el monto, ocurre la individualización a los movimientos del salario mínimo. De esta manera se da una redistribución del ingreso y quienes tienen mayores salarios, que aportan más en términos absolutos (la proporción es la misma para todos), reciben como pensión una menor parte de su último salario que la perciben los de menores ingresos. En tal sentido se ofreció que los recursos del fondo de pensiones de la institución, estimados en ese momento en 24 millones de nuevos pesos anuales acumulativos, serían distribuidos entre todos en vez de

que se guardaran y permanecieran ociosos o fueran destinados para otros fines (CENPROS).

La inflación registrada a partir de 1980 y la caída del salario mínimo (junto con el hecho de que parte de las cotizaciones se usan para otra finalidad) provoca que las pensiones sean muy bajas en términos reales, de acuerdo con el director del IMSS, el 90% de los pensionados actualmente reciben el salario mínimo.

#### *Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR)*

El funcionamiento de los sistemas de ahorro queda bajo el control de la Comisión Nacional de Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), que funciona como un organismo administrativo desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) regulada a su vez por un Reglamento por el cual tiene atribuciones para vigilar el funcionamiento de las entidades que intervienen en dichos sistemas: las administradoras, las sociedades de inversión, las empresas operadoras de la base de datos del SAR, las entidades receptoras y las instituciones de crédito liquidadoras. Tanto las AFORE como las SIEFORE se consideran por la ley reglamentaria como intermediarios financieros.

La CONSAR se integra por una Junta de Gobierno, Presidencia, Vicepresidencias Jurídica, de Planeación y de Operación, un Comité Técnico Consultivo, el Comité de Vigilancia, personal profesional, técnico y administrativo necesario; El Secretariado Técnico, las direcciones generales jurídica, de inspección, de vigilancia, de planeación, de informática y estadística, de administración y contraloría interna.



De acuerdo a las facultades que le confieren la LSAR, LSS, ISSSTE e INFONVIT, la CONSAR debe atender a cualquier trabajador o patrón que presente una reclamación o queja por presuntas irregularidades atribuidas a alguna de las instituciones que regula, con potestad referida para sancionar cualquier incumplimiento o violación a cualquier disposición. Los procedimientos se rigen por circulares expedidas por el Presidente de la Comisión.

Por su parte, las empresas operadoras elaboran el Manual del Procedimientos Transnacionales para constituir el flujo de información entre las entidades participantes en los sistemas de ahorro para el retiro y las entidades receptoras que lo hacen del conocimiento del IMSS y del INFONAVIT.

#### *Administradoras del Fondo para el Retiro (AFORE)*

El SAR se rige por la Ley publicada en Mayo de 1996 que abrogó la de 1994 sobre la Coordinación de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. De acuerdo con la normatividad, las AFORE son entidades financieras especializadas para administrar de manera profesional, exclusiva y habitual las cuentas individuales de fondos para el retiro de cada trabajador. La elección de la AFORE corresponde a cada trabajador y es libre e individual aún cuando la recaudación se realice por medio del IMSS. Este además opera su propia AFORE en términos de la regulación ordinaria obligatoria para las demás operadoras.

La AFORE tiene personalidad jurídica y patrimonio propios; para constituirse y funcionar requieren de la autorización del la CONSAR, a la cual debe sujetar su

contabilidad, información, sistemas de comercialización y publicidad. Sus funciones son las siguientes:

- ✓ Abrir, administrar y operar las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- ✓ Recibir del IMSS las cuotas y aportaciones correspondientes a las cuentas, así como las aportaciones voluntarias de los trabajadores o patrones, lo cual se convierte en una tercera subcuenta.
- ✓ Individualizar aportaciones y rendimientos de las cuentas individuales de ahorro para el retiro.
- ✓ Invertir los fondos en sociedades de Inversión Especializadas.
- ✓ Enviar Estados de Cuenta e información al domicilio que los trabajadores hayan indicado, así como establecer servicios de información para el público.
- ✓ Prestar servicios de administración a las sociedades de inversión.
- ✓ Operar y pagar los retiros programados.
- ✓ Entregar los recursos a la institución de seguros que el trabajador o sus beneficiarios hayan contratado para recibir las rentas vitalicias o el seguro de sobrevivencia.

Las AFORE en general están dirigidas por un Consejo de Administración integrado por un mínimo de 5 consejeros, de los cuales por lo menos dos son independientes; esto significa que no representan a ningún sector en lo particular. Los miembros del consejo de administración son a su vez miembros del consejo de las SIEFORE que opera las AFORE.

Las AFORE cobran una comisión por administrar los recursos de las cuentas individuales, la cual se determina sobre el valor de los activos suministrados en la cuenta

o sobre el flujo de cuotas y aportaciones recibidas, o bien por una combinación de ambos, en forma de una cuota fija para determinados servicios.

El trabajador tiene derecho a conocer la comisión que paga a la AFORE, misma que no puede elevarse sin ser avisado previamente. En caso de que se modifique la comisión, el trabajador podrá elegir el traspasar sus recursos a otra administradora, independientemente del derecho que tiene de hacerlo una vez al año. Las comparaciones en las comisiones que cobran las diferentes AFORE son un elemento útil para que el trabajador pueda elegir lo que más le convenga.

#### *Sociedad de Inversión Especializada de Fondos para el Retiro (SIEFORE)*

Los recursos se envían a las SIEFORE para su inversión en instrumentos financieros. Estos organismos tienen personalidad jurídica y patrimonio propios, diferente a las de las AFORE, pero para su constitución y funcionamiento deben contar con la autorización de la CONSAR, sujetándose a la inversión de los recursos de las cuentas individuales, información y publicidad, a lo establecido en la LSAR. La política, estrategia de inversión y composición de sus activos, se determina por un Comité de Inversión, que también designa a los operadores de la política sobre inversiones.

La cartera de valores de las SIEFORE puede integrarse por:

- ✓ Instrumentos emitidos o avalados por el gobierno federal
- ✓ Instrumento de renta variable
- ✓ Instrumentos de deuda emitidos por varias empresas privadas
- ✓ Títulos de deuda emitidos, aceptados o avalados por instituciones de banca múltiple o de banca de desarrollo.

- ✓ Títulos cuyas características específicas preserven su valor adquisitivo conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor.
- ✓ Acciones de otras sociedades de inversión, excepto sociedades de inversión especializada de fondos para el retiro.

El régimen de inversión de las SIEFORE debe buscar la seguridad y la obtención de una adecuada rentabilidad de los recursos de los trabajadores. Así mismo debe orientarse a incrementar el ahorro interno y al desarrollo de un mercado de instrumentos de largo plazo acorde con el sistema de pensiones que fomenten la actividad productiva nacional.

Es posible que una AFORE opere con más de una SIEFORE, en cuyo caso, los trabajadores podrán elegir a cuál de ellas se canalicen los recursos.

Los comités de análisis de riesgos que regulan el funcionamiento de las SIEFORE y el de valuación, establecen los criterios y lineamientos para la selección de los riesgos crediticios y de mercado permisibles a la vez que establecen los criterios de valuación, así como los procedimientos y técnicas a que se deberán sujetarse la AFORE respecto de la valoración de las carteras de las SIEFORE. Actualmente el gobierno federal ha planteado la posibilidad de que las inversiones pueden participar en las operaciones bursátiles, sin que se haya dado a conocer públicamente algún proyecto legislativo al respecto. Hasta el momento de redactar este trabajo la intensidad del juego bursátil no es oficial pero ha despertado inquietudes y empieza la difusión de comentarios adversos a lo que se supone puede dejar a los trabajadores sin sus ahorros o dejarlos con inversiones de baja productividad, a lo cual hay que agregar la discusión sobre la posibilidad de abrir las SIEFORE a las inversiones extranjeras.

*Las primeras reformas del siglo XX (2001-2002)*

*2001*

La LSS nuevamente fue modificada (Diario Oficial de la Federación (DOF) 20 de Enero de 2001, para entrar el 1ro. de Enero de 2002, con la finalidad principal de transformar al IMSS en un organismo fiscal con plena autonomía y reformar el sistema de pensiones, se dijo que para fortalecerlo. Las reformas vigentes a partir del 1ro. de Enero de 2002, se refieren a:

- ✓ La administración sobre las atribuciones, patrimonio y órganos de gobierno y administración del propio IMSS, de la constitución de reservas de los créditos fiscales.
- ✓ Responsabilidades, infracciones, sanciones y delitos.
- ✓ Del registro de actividades para la salud de la población derechohabiente y de otros seguros.

La reforma principal versa en las actividades y condiciones financieras del IMSS, con atribuciones como constituir sus reservas y no solo para invertir como lo establecía la ley. Con esta modificación al capítulo VI, el Instituto se convierte en órgano fiscal autónomo, independiente, con lo cual puede ejercer sus atribuciones de manera ejecutiva, con autonomía de gestión técnica.

Es interesante subrayar que el IMSS debe manifestar expresamente, cuales son las cuotas, contribuciones y aportaciones que le corresponda al Estado, especificando su destino. Esta obligación deberá presentarse en Junio de cada año, tanto al ejecutivo federal por conducto de la SHCP como al congreso de la Unión, con un informe dictaminado por auditor externo en el cual se explique la situación financiera de cada

uno de los ramos de seguros, sus reservas para cubrir gastos actuales y futuros; los posibles riesgos, contingencias y pasivos de cada seguro y las posibilidades de afrontarlos; las estimaciones sobre posibles modificaciones a las cuotas, también en cada ramo de seguros así como la situación de sus pasivos laborales y otros que pueden comprometer su gasto.

De acuerdo a la modificación, ahora le corresponde al IMSS recaudar, administrar, determinar y liquidar las cuotas correspondientes a los seguros establecidos en la ley, con las mismas facultades que el CFF confiere a las autoridades fiscales, sin la participación de ninguna otra autoridad en el ramo.

Por otra parte, se incorporan disposiciones que ya estaban vigentes en los reglamentos de la ley; cierto que esta incorporación al texto principal servirá para darle a las normas mayor difusión entre los derechohabientes, pero no constituyen innovaciones. Tal es el caso de guarderías como un derecho reconocido a los padres que tengan bajo su custodia a sus hijos menores por cualquier causa.

Es novedosa la inclusión de un capítulo sobre delitos de seguridad social con el propósito de reforzar la obligatoriedad del aseguramiento con la afiliación y el pago correspondiente. La simulación y la evasión en el pago de las contribuciones han requerido tomar medidas más severas; en estas condiciones y de acuerdo con la legislación mexicana estos delitos se consideran especiales, por su carácter fiscal (Ruiz, 2001), en virtud de la nueva naturaleza de órgano fiscal autónomo en que se convierte el IMSS. Las contribuciones al IMSS, tienen por lo tanto, naturaleza fiscal y su incumplimiento tipifica un delito. Los delitos deben ser denunciados mediante querrela de la SHCP, previa opinión de la CONSAR.

Los cambios legislativos no han variado los conceptos que se aplican y continúan otorgándose: prestaciones en especie: referidas éstas a la atención médica, principalmente; prestaciones en efectivo o en dinero que comprenden subsidios, asignaciones familiares, ayudas asistenciales, aguinaldos y otras que se entreguen en moneda, además de las prestaciones sociales que se ofrecen tanto a los asegurados y pensionados como a la comunidad en general, especialmente para grupos vulnerables los cuales consisten en acciones y programas diversificados.

*2002*

En noviembre de 2002, se expidió el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización. Con este reglamento quedaron abrigados los Reglamentos de Afiliación; de la Seguridad Social para el Campo, el Seguro de Salud para la Familia; para el Pago de Cuotas al Seguro Social y para la Imposición de Multas por infracción a las disposiciones de la LSS y sus reglamentos, publicados en 1997 y el Reglamento para la Clasificación de Empresas y Determinación de la Prima del Seguro de Riesgo de Trabajo 1998.

*Organización de los Sistemas de Seguros Sociales*

*La seguridad social en México 2004.*

En virtud de la complejidad del sistema mexicano, se hace necesario precisar algunas etapas tomando como eje divisorio la historia de la formalización del sistema nacional que se inicia en el sector privado.

Legislación previa a la promulgación de la Constitución Política de 1917. Los anales de la legislación estatal registran regulaciones sobre accidentes y enfermedades causados en el o por el trabajo. Ejemplo de esta referencia son las leyes del Estado de México de 1904 y Nuevo León 1906.

Legislación a partir de 1917 a 1931 fecha en que se federaliza la normatividad laboral con la promulgación de la primera LFT:

✓ A partir de 1917 algunos gobiernos estatales promulgaron leyes distintas sobre riesgos de trabajo como fueron las de Sonora (1918), Veracruz (1924) y Coahuila (1926), además de las leyes del trabajo que rigieron hasta 1931 en que la LFT las abroga.

✓ Se expide la Ley de Pensiones civiles de 1925 para los servidores públicos.

El periodo que abarca de 1943, fecha de expedición de la primera Ley del Seguro Social a 1959, en que se promulga la Ley que crea el Instituto de Seguridad y Servicios Social de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) abrogando la Ley Administrativa sobre pensiones de 1947.

El periodo de 1973 a 1997, en que se promulgan la segunda y la tercera Ley del Seguro Social.



✓ La Ley de 1973 estableció el sistema de reparto de beneficios definidos y la obligatoriedad del aseguramiento.

✓ Se decreta la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro en 1996.

✓ La ley de 1997 modifica sustancialmente el sistema de pensiones para trabajadores del sector privado con el cambio de régimen de capitalización individual y la administración privada.

✓ Expedición de la nueva Ley del ISSSTE en 1983

✓ A partir de 1997 se decretan leyes sobre el sistema de Administración de los Fondos de Retiro (AFORE) y las sociedades de inversión de las mismas (SIEFORE).

En 2001 se introducen las reformas a la Ley del Seguro Social.

En 2003 se expide una nueva Ley del Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas que abriga la de 1973. Esta Ley beneficia a los trabajadores al servicio del ejército, la marina y la fuerza aérea.

Es importante destacar que el sistema de seguridad social tiene cuna en el seno de la legislación tutelar laboral en el art. 123 de la Constitución Política cuando éste se reforma en 1929 para agregar la fracción XXIX que declara de utilidad pública la expedición de una Ley del Seguro Social.

*La norma constitucional*

A principios del siglo XX, en 1917 se promulgó una nueva Constitución general de la República de México, vigente hasta la fecha con la inclusión de garantías sociales, de derechos humanos de segunda generación. La Ley Suprema regula como garantías individuales el derecho a la salud en el artículo. 4to., y el derecho a la libertad del trabajo en el 5to., y el 123 que establece las garantías sociales de los trabajadores como una Declaración de derechos sociales.

La fracción XIV del artículo 123 de la Constitución Política incluyó en el texto original la responsabilidad de los empresarios por los accidentes y enfermedades sufridos por los trabajadores con motivo del trabajo, con la obligación de pagarles una indemnización de acuerdo con lo que determinen las leyes. En tanto que la fracción XXIX se consideró de utilidad pública el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de accidentes y de otros análogos, para lo cual tanto el estado federal como las entidades federativas debían fomentar tales instituciones para difundir y fomentar la previsión social.

El 31 de Diciembre de 1974 se reformó la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución política para establecer de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro, lo cual no ocurrió sino hasta 1943 creando al IMSS. Esta ley representa la regulación más importante sobre el tema, pero hay que considerar que la misma se restringe a los trabajadores al servicio de empleadores del sector privado.

Es de considerarse que antes de esa fecha, el 05 de Diciembre de 1960 el artículo 123 tuvo una modificación particularmente importante al escindirse en dos grandes apartados: el "A" que contiene la regulación original vigente en esa fecha y la

introducción del “B” destinado a regular las relaciones de trabajo entre “Los poderes de la Unión” (Estado Federal) y el Distrito Federal y sus trabajadores. Con esta reforma, la LSS queda reservada a los trabajadores regulados por el apartado “A”. En tanto que para los trabajadores al servicio de los gobiernos federal y Distrito Federal, el apartado “B” establece en la fracción XI la organización de la seguridad social.

La condición laboral de los trabajadores mexicanos está vinculada con la seguridad social, lamentablemente la reforma constitucional citada no previó la condición laboral de los trabajadores al servicio de los gobiernos de los estados y de los municipios, entidades que gozan de libertad y soberanía para lo cual puede reglamentar la seguridad social de acuerdo a sus propias Constituciones, leyes o estatutos.

El artículo 115 constitucional señala que las relaciones entre municipios y sus trabajadores se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 y sus disposiciones reglamentarias, tales disposiciones se concretan al apartado “A”, toda vez que el apartado “B” queda exclusivo para los trabajadores al servicio del Estado Federal.

La mayoría de las entidades federativas han creado su propio sistema de seguridad social siguiendo el esquema del ISSSTE, sin que esto implique que tengan la misma estructura u ofrezcan los mismos servicios. Existen municipios sin incorporarse a los sistemas de seguridad social estatal, de ahí que la propia LSS considere en su apartado de Seguro Voluntario la posibilidad de que los municipios celebren convenios para afiliarse al régimen de seguro obligatorio a sus trabajadores cuando no sean sujetos de otras leyes o decretos de seguridad social.

Resulta difícil plantear el esquema representativo de la seguridad social en general del país, toda vez que los Estados Unidos Mexicanos forman una Federación integrada por 31 estados y un Distrito Federal y que de acuerdo al artículo 115 constitucional, dichas entidades tienen como base de su división territorial y de su organización política y administrativa, el municipio libre, los cuales suman actualmente 2428, cada uno con personalidad jurídica y patrimonio propios con facultades para expedir reglamentos y disposiciones administrativas.

La misma disposición constitucional señala que las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores se regirán por leyes estatales con base en el art. 123 constitucional sin precisar si quedan regulados por el apartado "A" o el apartado "B". Si bien es cierto que en las entidades rige una estructura para los trabajadores del gobierno estatal sobre condiciones de trabajo y seguridad no en todos los casos se extiende a los casos de los municipios. Esto facilita que haya diferencias considerables con relación a todos los trabajadores de los municipios de la república.

Algunos municipios, de los no comprendidos en el sistema de seguridad social estatal, buscan alternativas que conducen a integrarse a los sistemas del ISSSTE o al IMSS, mediante la incorporación facultativa como lo permiten las leyes correspondientes. Con esta afiliación se equiparan los beneficios de sus servidores a los de los trabajadores del sector privado.

*Organización actual del régimen de seguridad social*

En el contexto social y aún de manera general, puede afirmarse que la protección social de los mexicanos es discriminatoria ya que no obstante está garantizado en el artículo 4o., de la Constitución Política Federal el derecho de protección a la salud, la atención no es uniforme entre los diversos sectores de la población como enseguida se insiste.

En el contexto jurídico mexicano la seguridad social se distingue claramente de la asistencia social, pública o privada, dejando a ésta la atención a la población abierta carente de un seguro institucional.

La prestación de seguridad social se dispensa a través de diversas instituciones federales y estatales. Entre las primeras destacan como más importantes, el IMSS en el sector privado, el ISSSTE en el sector público y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México (ISSFAM), cuya cobertura se restringe a la población económicamente activa, a sus derechohabientes, a pensionados y jubilados, a los beneficiarios de estos y otros beneficiarios que por disposición legal, y con base en el mismo texto constitucional se adhieren a semejante protección, no bajo las mismas condiciones, como ocurre con el programa desconcentrado gubernamental especial para la población campesina, IMSS oportunidades que originalmente se llamo IMSS-COPLAMAR establecido en 1977 y que después de algunos cambios en el programa y en la denominación, se determina en 2002 el nombre actual.

El 15 de mayo de 2003 se reformo y adiciono la Ley General de Salud, y se creó el Sistema de Protección Social en Salud, a propósito del cual, en el artículo transitorio décimo sexto se dispuso que: el programa IMSS-Oportunidades continuaría proporcionando servicios de salud a la población no asegurada con recursos

presupuestales suficientes, provenientes del Presupuesto de Egresos de la Federación, pero siempre bajo la administración del IMSS, las familias atendidas por el programa IMSS-Oportunidades pueden acceder a este nuevo sistema para lo cual, por cada familia que decida su incorporación se cubrirá la cuota social a cargo del gobierno federal y la aportación solidaria de los estados así como la cuota familiar en los términos de la Ley.

En otra versión debe señalarse que la seguridad social institucional que cubre a los asegurados parte de la PEA y a sus derechohabientes, que parte de la PEI, no otorga atención uniforme ya que en cada sector se advierten prestaciones y montos distintos, incluso sistemas de organización diferentes. En términos generales estos sectores se pueden clasificar en:

- a) Trabajadores y derechohabientes del sector privado regidos por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social (leyes reglamentarias del artículo 123 por el apartado "A" y de la fracción XXIX del mismo artículo, respectivamente), sujeto al régimen obligatorio del seguro social IMSS.
- b) Población adherida al régimen obligatorio del seguro social, a través del régimen del seguro voluntario o facultativo. Estos derechohabientes se aseguran indispensablemente mediante convenios que se celebran entre el IMSS y la institución correspondiente; con posibilidad de haber aseguramientos individuales y colectivos. Entre ellos están los comerciantes independientes, los artesanos, los cooperativistas no sujetos del régimen obligatorio, los trabajadores domésticos y los servidores de municipios que no cuenten con otro tipo de estructuras. Y sin que la Ley los mencione se incluye empleados de organismos internacionales, embajadas y consulados asentados en el país con los cuales se han celebrado convenios IMSS.

- c) Trabajadores-derechohabientes de organismos descentralizados, banca de desarrollo, entidades y sector paraestatal en general, con regímenes complementarios y/o sujetos a su propio régimen de seguridad social según estipulaciones convenidas en la negociación colectiva, algunas cotizando al IMSS. Entre las más representativas están PEMEX, CFE y los propios trabajadores del IMSS quienes disfrutan de un régimen complementario al igual que muchas universidades (con información no disponible).
- d) Trabajadores al servicio de las dependencias y entidades de la administración que por ley o por acuerdo del Ejecutivo se incorporen; en los servicios del ISSSTE términos de la ley del ISSSTE a los Poderes de la Unión, en los términos de la ley, de las dependencias y entidades de la administración pública de entidades y municipios y a sus trabajadores en los términos de convenio que el ISSSTE celebre con los mismos; a los diputados y senadores que individual y voluntariamente se incorporen al régimen de la ley y a sus beneficiarios, regidos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado (reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “B”).
- e) Trabajadores al Servicio de las Fuerzas Armadas (Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina y Fuerza Aérea), bajo un régimen legal exclusivo administrado por ISSFAM.
- f) Trabajadores al servicio de los gobiernos municipales cuando no se encuentren contemplados por la legislación estatal correspondiente.
- g) Trabajadores al servicio de gobiernos estatales, y en su caso al servicio de los municipios bajo sus propios regímenes.

Con relación a entidades federativas, en cada una se han establecido sistemas de seguridad social pero no se ha logrado tener una información homogénea sobre su estructura, organización y desempeño.

Con relación a las entidades federativas, en cada una se han establecido sistemas de seguridad social pero no se ha logrado tener una información homogénea sobre su estructura, organización y desempeño. Pero si se puede señalar que se comparten algunas características, por ejemplo predominan los sistemas de beneficios definidos y que al igual que el resto de los sistemas, no ofrecen portabilidad de derechos.

Algunos ejemplos pueden ilustrar lo antes referidos con datos del INEGI para el censo de 2000, seleccionando dos entidades con alto índice de población indígena y zonas densas de marginación (Chiapas y Oaxaca) y dos correspondientes a las de mayor desarrollo (Jalisco y Puebla), Chiapas tenía 3,912,081 habitantes de los cuales eran usuarios del servicio de salud en el IMSS, 13.5%, en el ISSSTE 4.2%, en PEMEX o ISSFAM 0.6%, en SSA 32%, IMSS-Solidaridad 20.6%, en otras instituciones públicas 2.1%, en instituciones privada 26.9%, Oaxaca tenía 3,419,524 habitantes de los cuales eran usuarios de servicios de salud en el IMSS 16.7%, en el ISSSTE 5.1%, en PEMEX o ISSFAM 1.2%, en la SSA 36.5%, en IMSS-Solidaridad 14.3%, en otras instituciones públicas 0.4% y privadas 25.8%, Jalisco tenía 6,293,460 habitantes, de los cuales eran usuarios de salud en el IMSS 37.4%, en el ISSSTE 2.5%, en PEMEX o ISSFAM 0.3%, en el SSA 18.7%; en el IMSS solidaridad 0.2%, en otras instituciones públicas 0.7% y privadas 40.2%. Puebla tenía 5,054,788 habitantes, de los cuales eran usuarios de los servicios de salud en el IMSS 20.3%, en el ISSSTE 3.2%, en PEMEX o ISSFAM 0.5%,



en la SSA 22.0%; en IMSS-Solidaridad 5.9%; en otras instituciones públicas 1.7% y privadas 46.4%.

Los datos marcados reflejan la disparidad nacional de condiciones económicas y sociales. Legalmente también existen diferencias ya que en algunas entidades están vigentes sistemas organizados en forma similar al ISSSTE, mientras que otros tienen Leyes de Pensiones o de Pensiones Civiles; otras como la de Yucatán, tiene una Ley de Seguro Social para Servidores Públicos del Estado, sus municipios y de los organismos públicos coordinados y descentralizados de carácter estatal.

Las instituciones más importantes a nivel federal y que son las consideradas en este trabajo: IMSS, ISSSTE y ISSFAM.

La atención de salud para la población abierta a cargo de la Secretaría de Salud y de las dependencias que cada uno de los gobiernos locales ha establecido. La descentralización de los servicios de salud obedece a una reforma administrativa del gobierno federal mexicano iniciada en 1980.

La reciente institución del seguro popular 2003 es otra alternativa de atención a la población abierta por lo que hace a servicios médicos.

### *Datos sobre población*

La población total estimada a Septiembre de 2014, fue de 119'879,581 mexicanos; 58 millones, 106 mil, 948 hombres y 61 millones, 772 mil, 633 mujeres.

La población económicamente activa (PEA) del país se ubicó en 52.4 millones de personas, que significan 58.6% de la población de 14 años y más.

En este periodo, un total de 49.7 millones de personas se encontraban ocupadas, cifra superior en 126,000 personas a la del trimestre comparable de 2013.

La población subocupada alcanzó los 4 millones de personas en el tercer trimestre de 2014, para una tasa del 8.1%, respecto a la población ocupada, proporción menor a la de igual trimestre de 2013, que fue de 8.5%

### *Estructura de los regímenes de jubilaciones y pensiones*

A continuación se mencionan algunos de los sistemas de pensiones:

#### *Instituto Mexicano del Seguro Social:*

Con la reforma de 1997 se creó el nuevo sistema de pensiones bajo el modelo de capitalización individual, abandonando el modelo financiero de reparto instituido por la ley 1973, aunque la ley de 1943 operaba el sistema de pensiones bajo el de capitalización con prima media uniforme. El cambio de sistema queda marcado al abandonar el sustento de solidaridad que el art. 8o., que dicha ley anunciaba como base de seguridad social en México. En la nueva ley aprobada en 1995 con efectos a partir de Julio de 1997, el nuevo sistema establece en un solo ramo el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez que antes habían correspondido a dos distintos ramos.

En la nueva regulación además de sustituirse el modelo de reparto de pensiones por el de capitalización, aparece otra novedad que es la privatización, inspiración del modelo adoptado por Chile. Debe destacarse que el sistema mexicano mezcla los dos sistemas, el de reparto y el de capitalización individualizada ya que este último se establece como obligatorio para los trabajadores que inicien sus cotizaciones a partir de 1997, en tanto que sería opcional para los trabajadores sujetos al régimen anterior al momento de entrar en vigor la nueva ley. Adviértase que coexisten los regímenes de reparto y de capitalización además de aceptar sistemas complementarios como es el caso del propio IMSS como patrón.

Con excepción del sistema de pensiones, se conserva el modelo de reparto y beneficios definidos para los afiliados al IMSS trabajadores, con contribuciones de carácter tripartita excepción hecha del seguro para riesgos de trabajo al que solo contribuye el empleador.

#### *Administración privada del fondo del retiro en 1992*

La privatización del sistema se concentra en el establecimiento de la AFORE, reguladas por la CONSAR. La selección de la AFORE corresponde a cada trabajador y en todo caso existe la posibilidad de cambiar de una a otra, una vez al año. Esta libertad genera el principio de la competencia interinstitucional con el ofrecimiento de mejores tasas de rendimiento que le sean atractivas a los cotizantes. Los patrones deben retener la cuota correspondiente al ahorro mediante depósitos hechos en cuentas individuales en instituciones privadas de crédito que las entidades mismas designan. Los trabajadores podrán designar las instituciones financieras para la administración de su cuenta

individual y podrá contratar un seguro de invalidez o la pensión vitalicia con cargo a una de las dos cuentas que podemos considerar obligatorias (de retiro, cesantía, vejez y vivienda), en que se divide la cuenta individual. Una tercera cuenta queda para aportaciones voluntarias.

Al cierre de Mayo de 2013, la Asociación Mexicana de la AFORE reportó que éstas administran 51.1 millones de cuentas individuales lo que significa un incremento de 3.9% con respecto del mismo periodo en el año 2013 y representa el 98.7% de la PEA. La aportación promedio para cada cuenta individual asciende a 1,180 pesos bimestrales con una Densidad de Contribución observada del 86.5% en dicho periodo. (Asociación Mexicana de Afores, 2014).

La reforma al sistema mexicano de pensiones sigue la línea privatizadora accediendo a las tendencias neoliberales que influyen en la mayor parte del mundo canalizadas por las políticas recomendadas por los organismos financieros internacionales como son el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el BM.

El cambio del modelo en México obedeció, como se justificó en su momento, a la necesidad de fomentar y reactivar el ahorro interno, con lo cual se conseguiría fortalecer la economía nacional y permitiría el crecimiento de la tasa de empleo, lo cual no ha ocurrido o por lo menos no en la proporción anunciada o esperada. Las ventajas que se quieren encontrar también refieren el cambio de un sistema que hace destacar el pago de las pensiones en las cotizaciones de los nuevos asegurados para que cada trabajador sea el propietario de su propia cuenta y financie su propia pensión. El sistema de solidaridad desaparece en este renglón y los beneficios dejan de ser definidos. En estas circunstancias, quienes más tiempo coticen podrán disfrutar de pensiones con montos

más altos y quienes tengan la posibilidad hacer aportaciones mayores que aumentarán el monto a su futura pensión. Para quienes cotizan con las cuotas más bajas, como el mismo salario mínimo, podrán acceder a una pensión mínima, garantizada por el Estado, cuyo presupuesto se cubre con presupuesto federal.

Por Decreto Presidencial publicado el 24 de diciembre de 2002 en el Diario Oficial de la Federación, los recursos que no hubieran sido transferidos a las Cuentas Individuales de los trabajadores en una AFORE fueron transferidos a una cuenta concentradora abierta en el Banco de México a nombre del IMSS.

Estos recursos pueden ser recuperados y traspasados a una Cuenta Individual a nombre del asegurado, cumpliendo ciertos requisitos:

Si en el estado de cuenta emitido por la AFORE aparece reportado *saldo cero* en el rubro SAR IMSS 1992 y SAR INFONAVIT 1992, pero si el asegurado cotizó entre marzo de 1992 y junio de 1997 y cuenta con cualquier documento emitido por el (los) banco(s) durante ese periodo, se puede gestionar la recuperación de los mismos ante la AFORE que Administra tu Cuenta Individual.

Para que el asegurado recupere esos recursos, deberá llenar la *Solicitud de traspaso de SAR 92-97* que pondrá a la disposición del asegurado la AFORE, anexando copia de la siguiente documentación:

- ✓ Identificación oficial;
- ✓ Al menos un documento emitido por el banco que administró la(s) cuenta(s) (estado de cuenta o comprobante de aportaciones).

*Aportes, años de cotización y edad para alcanzar los beneficios*

En cuanto a la modificación cuantitativa del derecho a la pensión el cambio de 500 cotizaciones semanales previstas en la ley de 1973, a 1250 que como mínimo exige el nuevo modelo, resulta brusco ya que representa un aumento de 2.5 veces. Por lo que hace a la edad, se requieren 60 años para la cesantía en edad avanzada y 65 años para la Vejez.

Las pensiones de invalidez y vida, así como las reservas técnicas se obtienen de las cuotas obrero patronales y de la distribución del Estado. Los trabajadores contribuyen con 1.75% y los patrones con el 0.625% sobre el salario base en tanto que la aportación del Estado es igual al 7.143% del total de las cuotas patronales.

A la muerte del pensionado por cesantía en edad avanzada o vejez que estuviere gozando de una pensión mínima garantizada, el gobierno federal debe aportar los montos constitutivos por faltantes necesarios para la renta vitalicia.

En el caso de seguros complementarios, los patrones deberán cubrir los excedentes a los legales. Tratándose de prestaciones económicas, el patrón puede convenir con el IMSS los seguros adicionales correspondientes, previa valuación actuarial para determinar los montos y distribución de cuotas. El Instituto tiene facultades para contratar seguros adicionales en los ramos de riesgos de trabajo, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Cuando por determinación del gobierno federal el IMSS otorgue seguros a personas, grupos o núcleos de población de menores ingresos, ese debe otorgar al instituto los subsidios y transferencias que correspondan al importe de las primas relativas a tales seguros.

*Cesantía en edad avanzada*

Los trabajadores con 60 años cumplidos que hayan cubierto un mínimo de 1250 cotizaciones semanales al IMSS tienen derecho a este seguro incluido en el nuevo sistema de capitalización individual. Por tal motivo la Ley reconoce que si el trabajador no alcanza el mínimo de cotizaciones tiene la opción de continuar voluntariamente cotizando hasta cumplir el requisito legal o bien podrá retirar en una sola exhibición el saldo de su cuenta. Sin embargo, cuando se han cotizado por lo menos 750 semanas el nuevo pensionado conserva el derecho a recibir las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Los pensionados por cesantía en edad avanzada tienen derecho a recibir él y sus beneficiarios, además de la pensión, la asistencia médica integral, las asignaciones familiares y ayuda asistencial en su caso. Sin embargo, no tendrán derecho a pensión por vejez o por invalidez. Los asegurados disponen de su cuenta individual y con base a ella tienen la opción de contratar una pensión vitalicia con una institución de seguros o mantener el saldo en una AFORE y efectuar retiros programados.

En este ramo de seguro las aportaciones de los empleadores son del 3.150% del salario base de cotización del trabajador y de 1.125% para este tiempo, correspondiendo al Estado cubrir el 7.153%.

La aportación mensual, por concepto de cuota social, es 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 15 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 3

*Aportación mensual por concepto de cuota de seguridad social*

<b>Salario Base de Cotización del Trabajador</b>	<b>Cuota Social</b>
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: Ley del Seguro Social (2014, p.49)

Los valores mencionados del importe de la cuota social, se actualizarán trimestralmente de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor, en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.

*Vejez*

El condicionamiento para obtener el beneficio de esta pensión es la edad de 65 años cumplidos y haber cubierto 1250 cotizaciones semanales por lo menos. Los beneficiarios de esta prestación se sujetan a las mismas condiciones y prestaciones que los pensionados por cesantía en edad avanzada, con excepción de la edad requerida. El otorgamiento de la pensión por vejez, sólo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos señalados en el art. 162 de la LSS. Con base en la cuantía



individual del SAR, el asegurado también tiene la opción de hacer retiros programados o retirar en una sola exhibición el saldo acumulado o contratar su renta vitalicia.

### *Retiro*

Las aportaciones de los empleadores para el retiro es de 2% del salario base de cotización del trabajador que se depositan en cuentas individuales. Dichas cuentas, como se ha dicho, tienen dos subcuentas que podríamos considerar como principales, la de retiro junto con la de cesantía en edad avanzada y vejez, además de la vivienda. En este segundo caso la administradora de los ahorros debe enterarla al INFONAVIT en el cual la aportación es del 5%. Existe una tercera subcuenta para depositar las aportaciones voluntarias.

### *Pensión garantizada*

Esta pensión es el aseguramiento del Estado en beneficio de los asegurados en el ramo de cesantía en edad avanzada y vejez cuyos recursos acumulados no sean suficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado. Con esta pensión, el asegurado cuenta con el seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios. De acuerdo a la ley, el pago de las pensiones por viudez será igual al 90% de la que estuviese recibiendo el pensionado al fallecer; la orfandad, por padre o por madre, será del 20% de la que estuviese recibiendo en pensionado al fallecer; en caso de no haber estos beneficiarios, la pensión se otorga a los ascendientes que dependen económicamente del asegurado.

*Muerte*

A la muerte del pensionado que estuviere disfrutando de una pensión garantizada, la AFORE debe hacer la devolución al IMSS del saldo de la cuenta individual que será destinado a cubrir el monto constitutivo de la renta vitalicia para los beneficiarios del asegurado y en su caso el gobierno federal deberá aportar los recursos faltantes.

*Compatibilidad*

Los pensionados que reciban la pensión garantizada no pueden disfrutar de pensiones de otras o de igual naturaleza; sin embargo, los beneficiarios, del pensionado fallecido pueden recibir la pensión que les corresponde y continuar gozando de otras de cualquier naturaleza.

*Población cubierta*

La población derechohabiente para 2013 fue de 59'511,963, de los cuales: 23'543,692 son asegurados, 29'746,903 son familiares de asegurados, 3'423,560 son pensionados y 2'574,661 son familiares de pensionados. (Memoria estadística 2013, IMSS, s.p.)

*El régimen de jubilaciones y pensiones del IMSS*

La contribución de los trabajadores es del 3% de su salario, debiendo cubrir la diferencia del financiamiento el IMSS.

El trabajador que cumpla 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, adquiere el derecho incondicional a la pensión por edad avanzada.

El trabajador que haya cumplido 60 años de edad y tenga reconocido un mínimo de 10 años al servicio del Instituto, podrá diferir el ejercicio de su derecho a la concesión de la pensión por edad avanzada, hasta los 65 años. Por cada año de diferimiento del goce de la pensión por edad avanzada, será aumentado su monto mensual en un 1% (UNO POR CIENTO), del salario base.

El trabajador que cumpla 65 años de edad, tendrá derecho al otorgamiento de la pensión de vejez, siempre y cuando tenga un mínimo de 10 años de servicios al Instituto. Al trabajador con 30 años de servicios al Instituto sin límite de edad que desee su jubilación, le será otorgada ésta con la cuantía máxima.

*Desequilibrio financiero*

Es cierto que el RJP resulta gravoso para el IMSS lo cual ha creado un conflicto de intereses ante la amenaza de dejar de ser viable y quedar imposibilitada la institución para atender el pago de los demás pensionados. Además, se aduce que la contingencia ha impedido al IMSS hacer las inversiones correspondientes en equipo médico, medicinas, personal y otros en detrimento de la calidad del servicio a que está obligado para con sus afiliados.

La condición financiera del IMSS se encuentra en condiciones críticas graves y esto es un dato que no requiere de mayor investigación, pero al mismo tiempo debe comprenderse que no solo es la carga del RJP el causante de este quiebre. Hay que agregar el aumento del desempleo y con ello la disminución de los cotizantes, la evasión del pago de cuotas y desde luego hay quienes afirman que la disminución de la carga patronal que produjo la reforma de 1997 son las causas verdaderas de este problema financiero.

*Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.*

Modelo de mixto, debido a que los nuevos trabajadores tienen el sistema de capitalización por cuentas individuales y los trabajadores antiguos tienen la opción de irse pensionados por el sistema de reparto o el de capitalización.

Establecido en 1959, el ISSSTE se rige por una nueva Ley expedida en 31 de Marzo de 2007, la cual es de observancia pública, de interés social y aplicable a las Dependencias, Entidades, Trabajadores al servicio civil, Pensionados y Familiares derechohabientes de:

- I. La Presidencia de la República, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, incluyendo al propio Instituto;
- II. Ambas cámaras del Congreso de la Unión, incluidos los diputados y senadores, así como los Trabajadores de la Entidad de Fiscalización Superior de la Federación;
- III. El Poder Judicial de la Federación, incluyendo a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, magistrados y jueces, así como consejeros del Consejo de la Judicatura Federal;

IV. La Procuraduría General de la República;

V. Los órganos jurisdiccionales autónomos;

VI. Los órganos con autonomía por disposición constitucional;

VII. El Gobierno del Distrito Federal, sus órganos político administrativos, sus órganos autónomos, sus Dependencias y Entidades, la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, incluyendo sus diputados, y el órgano judicial del Distrito Federal, incluyendo magistrados, jueces y miembros del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, conforme a su normatividad específica y con base en los convenios que celebren con el Instituto, y

VIII. Los gobiernos de las demás Entidades Federativas de la República, los poderes legislativos y judiciales locales, las administraciones públicas municipales, y sus Trabajadores, en aquellos casos en que celebren convenios con el Instituto en los términos de esta Ley.

*Los regímenes que maneja el ISSSTE son dos: Obligatorio y Voluntario,*

Se establecen con carácter obligatorio los siguientes seguros:

- I. De salud, que comprende:
  - a) Atención médica preventiva;
  - b) Atención médica curativa y de maternidad, y
  - c) Rehabilitación física y mental;
- II. De riesgos del trabajo;
- III. De retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- IV. De invalidez y vida.

*Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio*

El Trabajador que deje de prestar sus servicios en alguna Dependencia o Entidad y no tenga la calidad de Pensionado, podrá solicitar la continuación voluntaria en todos o alguno de los seguros del régimen obligatorio, con excepción del seguro de riesgos del trabajo y, al efecto, cubrirá íntegramente las Cuotas y Aportaciones que correspondan conforme a lo dispuesto por el régimen financiero de los seguros en que desee continuar voluntariamente. Las Cuotas y Aportaciones se ajustarán anualmente de acuerdo con los cambios relativos que sufra el Sueldo Básico en la categoría que tenía el interesado en el puesto que hubiere ocupado en su último empleo.

Para el caso del seguro de salud se requerirá que el Trabajador acredite haber laborado, cuando menos, cinco años en alguna Dependencia o Entidad incorporada al Instituto.

El pago de las Cuotas y Aportaciones se hará por bimestre o anualidades anticipados.

La continuación voluntaria deberá solicitarse por escrito al Instituto dentro de los sesenta días siguientes a la baja del empleo.

La continuación voluntaria puede terminarse por:

- ✓ Declaración expresa del interesado;
- ✓ Dejar de pagar las cuotas y aportaciones en los plazos a que se refiere el art. 200 de la Ley del ISSSTE e
- ✓ Ingresar nuevamente al régimen obligatorio.

#### *Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio*

El Instituto podrá celebrar convenios con los gobiernos de las Entidades Federativas o de los municipios y sus Dependencias y Entidades, a fin de que sus Trabajadores y Familiares Derechohabientes reciban los seguros, prestaciones y servicios del régimen obligatorio de esta Ley. La incorporación deberá ser total y, en ningún caso, el Instituto podrá otorgar seguros, prestaciones o servicios que no estén previstos en el convenio correspondiente.

Las disposiciones a que deben sujetarse las Dependencias y Entidades previstas en la Ley del ISSSTE, también serán aplicables a las respectivas Dependencias y Entidades de las Entidades Federativas y municipios, en lo que sea conducente y en términos de los convenios referidos en el párrafo anterior que, al efecto, se celebren.

Para la celebración de estos convenios de incorporación, las Dependencias y Entidades de carácter local antes mencionadas, deberán garantizar incondicionalmente el pago de las Cuotas y Aportaciones y la suficiencia presupuestal necesaria y autorizar al

Instituto a celebrar en cualquier momento las auditorías que sean necesarias para verificar dicha suficiencia presupuestal.

Asimismo, los convenios a que se hace referencia deberán sujetarse al texto que apruebe la Junta Directiva del Instituto, el cual deberá contener el otorgamiento de la garantía incondicional de pago de las Cuotas y Aportaciones correspondientes, previéndose, en su caso, la afectación de sus participaciones y transferencias federales, en términos de las disposiciones federales y locales aplicables, para cubrir el adeudo, así como la forma en que se realizará la liquidación de los derechos de los Trabajadores a la terminación del convenio.

En caso de que las participaciones federales afectadas no fueren suficientes para cubrir el adeudo, el Instituto deberá requerir a las Entidades Federativas y municipios morosos y ejercer las vías legales procedentes para hacer efectivos los adeudos. En este caso, el Instituto hará públicos los adeudos en el periódico de mayor circulación en la localidad y en un periódico de circulación nacional.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el ámbito de sus atribuciones, llevará a cabo, cuando así proceda, la afectación de las participaciones y transferencias federales en el supuesto a que se refiere el presente artículo. A efecto de lo anterior, los convenios de incorporación deberán contar con la previa opinión de dicha Secretaría.



*Modalidades de Pensión ISSSTE por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez*

La pensión por Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez, en el nuevo régimen de cuentas individuales, son administradas por PENSIONISSSTE o una AFORE.

Los requisitos para pensionarse son:

- ✓ Pensión de Cesantía en Edad Avanzada: Cumplir de 60 a 64 años de edad y un mínimo de 25 años de cotización.
- ✓ Pensión por Vejez: A partir de los 65 años de edad y un mínimo de 25 años de cotización al ISSSTE.

*Modalidades de Pensión*

Si se cumplen con los requisitos descritos en el párrafo anterior, el futuro pensionado puede escoger entre las siguientes modalidades de pensión:

*Renta Vitalicia*

Si se elige esta opción, una Aseguradora va a pagar la pensión con la cantidad que se tiene ahorrada en la AFORE o PENSIONISSSTE y también se va a cubrir las pensiones de los beneficiarios en caso de fallecimiento del pensionado. La pensión se actualizará con la inflación en el mes de febrero de cada año y se podrá disponer en una sola exhibición de:

- ✓ SAR ISSSTE (Retiro 92) y

- ✓ SAR FOVISSSTE (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso, lo haya terminado de pagar el trabajador y exista un remanente)

### *Retiro Programado*

En esta opción la AFORE o PENSIONISSSTE pagará la pensión utilizando los recursos de la cuenta individual para que recibas de manera mensual una pensión que dependerá del monto que tengas ahorrado en tu cuenta, incluidos los rendimientos y las expectativas de vida.

El monto de esta pensión es variable ya que se recalcula cada año y se recibe por un tiempo determinado hasta que se termine el saldo de la cuenta individual. En caso de fallecimiento, se pagará una pensión para tus beneficiarios y podrás dejar como herencia el saldo de tu cuenta individual. Además, podrás disponer en una sola exhibición de:

- ✓ SAR ISSSTE (Retiro 92) y
- ✓ SAR FOVISSSTE (Vivienda 92, siempre y cuando no se haya utilizado el crédito de vivienda o en su caso, se haya terminado de pagar y exista un remanente)

### *Retiro Anticipado*

Se puede elegir esta opción, siempre que con el saldo de la cuenta individual se pueda contratar con una Aseguradora una Renta Vitalicia y un Seguro de Supervivencia para los familiares del pensionado por un monto mayor o igual a 1.3 veces la Pensión Mínima

Garantizada. Asimismo se tendrá derecho a recibir el excedente de los recursos en una sola exhibición.

#### *Seguro de Supervivencia*

Dentro de las modalidades se contempla la contratación de un seguro de supervivencia, el cual cubrirá a los beneficiarios cuando fallezca el asegurado, mientras tengan derecho a recibir una pensión de acuerdo a la Ley.

#### *Pensión Garantizada (PG)*

En caso de que los recursos de la cuenta individual sean insuficientes para contratar un Retiro Programado o una Renta Vitalicia, la AFORE o PENSIONISSSTE realizarán los pagos con cargo al saldo acumulado en la cuenta individual y una vez agotados los recursos de ésta, el Gobierno Federal te pagará la pensión.

#### *¿Qué pasa con el dinero en caso de que no se reúnan los requisitos para una pensión?*

Si no se cumple con los requisitos, el ISSSTE entregará una *Resolución de improcedencia de Pensión* con la cual se podrá retirar el saldo total de la cuenta individual en una sola exhibición.

#### *Tramites a realizar para solicitar una pensión en el ISSSTE:*

1. Solicitar la pensión en la Delegación del ISSSTE que corresponda.
2. Presentar original y copia de alguna identificación oficial vigente (IFE, pasaporte o cédula profesional).

3. Verificar la información que el ISSSTE tenga registrada en el *Documento de Aceptación de Datos*: datos personales, historial laboral, tiempo cotizado, régimen pensionario, sueldo básico y nombres de familiares derechohabientes. En caso de ser correctos, confirmar. Si se está de acuerdo, se deberá acudir a la Ventanilla de Afiliación y Vigencia del ISSSTE y presentar la documentación oficial que avale las correcciones.
4. Entregar la solicitud de concesión de pensión y registrar la fecha de la segunda visita.
5. Posteriormente se entregará un *Documento de Oferta* para que se elija la modalidad de tu pensión (Renta Vitalicia o Retiro Programado) y se elija la aseguradora para contratar el seguro de sobrevivencia. El trabajador tendrá un plazo de 6 días hábiles para regresar el formato debidamente llenado y manifestando su elección.
6. Una vez entregado el *Documento de Oferta* se entregará la concesión de pensión y la credencial que identifica como pensionado.
7. Finalmente, se deberá acudir a la Aseguradora o la AFORE o PENSIONISSSTE, según sea el caso, para iniciar el proceso de pago y recibir la póliza del seguro de sobrevivencia para los familiares derechohabientes. (Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro, s.f.)

De acuerdo a nota del periódico *Excélsior* publicada el 22 de abril de 2013 por Roberto José Pacheco a la letra dice:

” CIUDAD DE MÉXICO, 22 de abril.- El aumento de pensionados debido al envejecimiento de la población y la reducción del número de cotizantes por pensionado son los principales retos de las instituciones de seguridad social, coincidieron los titulares del IMSS e ISSSTE.

Los funcionarios participaron en la mesa de trabajo Seguridad Social en México y otras experiencias: Desarrollo, reforma, actualidad y perspectivas, parte de la Semana de la Seguridad Social, que se llevó a cabo en la Cámara de Diputados y el Senado de la República del 22 al 26 de abril de 2013.

José Antonio González Anaya, Director general del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), afirmó que el envejecimiento sano de la población incrementa el gasto del instituto, ya que atender a un adulto mayor en México es siete veces más caro que atender al resto de la población.

Explicó que de 1970 a 2010, la población de más de 60 años pasó de tres millones a más de 10 millones, tendencia que permanecerá. Asimismo, señaló que el número de cotizantes que financian a cada pensionado ha disminuido de 14, en 1973, a cinco actualmente.

Por ello, indicó la necesidad de prever la presión financiera que la seguridad social tendrá en un futuro y contener el crecimiento del gasto del IMSS, haciendo “más con lo mismo”, asegurándose de que la compra de bienes se haga en los mejores términos para el instituto.

Expuso que, anualmente el IMSS gasta 22 mil millones de pesos en medicinas, por lo que hacer más productiva la compra de éstas puede ser muy provechoso para la instancia. “Cualquier ahorro, por mínimo que sea, se traduce en un enorme beneficio”, dijo.

Además, aseveró, se debe modernizar el régimen administrativo y laboral para mejorar la eficiencia y calidad, buscar que más personas se afilien al seguro social al tener un trabajo asalariado y remunerado, y solidificar y ampliar los ingresos del instituto.

El director general del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Sebastián Lerdo de Tejada, manifestó que la instancia cuenta con alrededor de 12 millones de derechohabientes, de los cuales 2.6 millones son trabajadores y 860 mil pensionados.

Explicó que 64.5 por ciento del gasto programable del instituto, que en 2013 asciende a 161 mil millones de pesos, se destina a pensiones y jubilaciones, ya que atiende al 22 por ciento del total nacional de pensionados.

Agregó que, además de atender la problemática de las pensiones, el ISSSTE debe mejorar su estructura de salud primaria, pues cuenta con una cama de hospital por cada mil habitantes, mientras la mayoría de países latinoamericanos tienen dos o más, y Alemania cuenta con 13.6.

También señaló la importancia de recobrar la atención a los derechohabientes “con calidad y calidez” y mejorar los indicadores de desempeño del servicio para poder rendir cuentas de una mejor manera.” (s.p.)

### *Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México*

Tiene un sistema de reparto.

El régimen de pensiones para los militares se funda en las contribuciones del gobierno y del asegurado, según la ley del 9 de julio de 2003 aplicable a los miembros del ejército, la Marina y la Fuerza Aérea de México.

### *Aportes, años de cotización y edad para alcanzar los beneficios*

Las aportaciones a este sistema de seguridad social recaen en el gobierno y en el asegurado.

La edad límite para que los militares permanezcan en activo, varía de 50 a 65 años, de acuerdo a su rango (individuos de tropa o generales de división) con excepción de los diplomados del Estado mayor con título de licenciatura o superior, los técnicos, especialistas, mecánicos y servidores domésticos, quienes pueden continuar por cinco años más.

*Haber de retiro*

Es la prestación vitalicia de carácter económico a que tienen derecho los militares que causen baja del servicio activo y alta en situación de retiro, en los casos y condiciones que fije la Ley de ISSFAM. Tienen derecho a las mismas los militares que:

- ✓ En situación de activo, pasen a la de retiro por orden expresa de la Secretaria de la Defensa Nacional o de Marina
- ✓ Se inutilicen en acción de armas o como consecuencia de las lesiones recibidas en ellas sin importar los años de servicio.
- ✓ Soliciten pasar a situación de retiro, después de haber prestado por lo menos 20 años de servicio efectivos o con abonos.
- ✓ Se incapaciten en actos fuera del servicio y que hayan prestado por lo menos 20 años de servicios efectivos o con abonos.

Tienen derecho al haber de retiro con el 100% de sus haberes los militares que:

- ✓ Se incapaciten en acción de armas o como consecuencia de lesiones recibidas en ellas.
- ✓ Hayan cumplido 30 años o más de servicio, así como los que se inutilicen en otros actos de servicio.
- ✓ Pasen a situación de retiro por cualquiera de las causales y se les computen cuando menos 20 años de servicio. En este caso se establecerá un monto a partir del 60% hasta el 100% cuando son 30 años de servicio.

Para calcular el monto del haber de retiro, se va a tomar como base el haber de grado con el que vayan a ser retirados los militares y se va a adicionar a éste con el

70% de dicho haber, las primas complementarias por condecoraciones de perseverancia ya otorgadas así como por las asignaciones de técnico de vuelo o las especialidades de los paracaidistas, cuando las estén percibiendo los militares en el momento en que ocurra alguna de las causales de retiro señaladas en la ley.

A los militares que pasen a situación de retiro con más de 45 años de servicios efectivos, se les va a fijar el haber de retiro mencionado, aumentado en un 10%.

### *Pensión por muerte*

Esta prestación económica, también vitalicia, es un derecho de los familiares de los militares fallecidos en activo o en situación de retiro: la viuda o el viudo y los hijos siempre que sean solteros y dependan económicamente del militar o mayores incapacitados total o permanentemente; la concubina o concubinario de la mujer que reúnan las condiciones de la fracción anterior y la madre y el padre que dependan económicamente del o la militar. También son considerados familiares de los militares, los hermanos menores o mayores incapacitados para trabajar.

Los familiares del militar fallecido en activo, tienen derecho a una pensión equivalente al 100% del haber que le hubiere correspondido en la fecha de su fallecimiento.

A los que hubieren fallecido en situación de retiro y que se le hubiera otorgado haber de retiro, tiene derecho a una pensión equivalente al 100% del importe de dicho haber de retiro.

Los familiares del militar fallecido en actos fuera de servicio y que hayan tenido 20 años o más de servicios, la pensión será calculada con base a los años prestados.

El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, preverá lo necesario para que se pague el 50% de los haberes que percibía el militar en partes iguales a los familiares que así lo soliciten y que para el efecto se acrediten, independientemente de que se establezca, en forma definitiva, a quien corresponde el derecho a recibir la pensión.

### *Defunción*

El importe de este beneficio equivale a cuatro meses de haberes y sobre haberes más cuatro meses de asignaciones que estuviere percibiendo el militar en la fecha del deceso. Por otra parte existe la ayuda para gastos de sepelio en caso de defunción del conyugue, del padre, de la madre o de algún hijo. Para estos casos, el importe para los generales, jefes y oficiales será el equivalente a 20 días de su haber o haberes de retiro más asignaciones que estuviere percibiendo y para el personal de tropa será el equivalente 40 días de haber o haberes de retiro.

### *Compensación*

Esta prestación económica se basa en los años de servicio y se otorga en una sola erogación. El mínimo es de 5 años con 6 meses de haber hasta 19 años de servicios y 32 meses de haber. Tienen derecho a la misma los militares que hayan prestado cinco años o más de servicios, sin llegar a veinte, que se encuentren comprendidos en los siguientes casos:

- ✓ Haber llegado a la edad límite de acuerdo a su jerarquía.
- ✓ Haberse inutilizado en actos fuera de servicio.



- ✓ Estar imposibilitado para el desempeño de las obligaciones militares por enfermedad que dure más de seis meses.
- ✓ Haber causado baja en activo y alta en la reserva, los soldados y cabos que no hayan sido reenganchados.

#### *Fondo de trabajo*

El fondo de trabajo esta con las aportaciones que hace el gobierno federal a favor de los elementos de la tropa (clases y marinería) a partir de la fecha en que causan alta en las Fuerzas Armadas o que hayan sido reenganchados. Este fondo se constituye por aportaciones del gobierno federal para cada elemento de tropa y personal de tripulación equivalente a un 11% de sus haberes. El fondo para los generales, jefes, oficiales y sus equivalentes, en servicio activo, se integra por una aportación del 6% de sus haberes y una aportación similar del gobierno federal. Este fondo es administrado por el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, SCN, conforme a las disposiciones establecidas en sus propias leyes orgánicas.

#### *Fondo de Ahorro*

Este fondo, administrado por el Banco citado, de conformidad con su propia Ley Orgánica, se constituye con las aportaciones hechas por los generales (almirantes), jefes (capitanes) y oficiales, cuando se encuentran en activo y consisten en una cuota fija equivalente a un 6% de sus haberes, más una aportación igual o que otorga el gobierno federal. Puede disponer de este fondo cada seis años, a partir de la fecha de su primera aportación, o bien de la totalidad del mismo-, en el momento de su separación del

servicio activo y de su alta como retirados o de la fecha en que se les haya otorgado licencia ilimitada.

#### *Seguro de vida militar*

Es la proporción que tiene por objeto proporcionar una ayuda pecuniaria a los beneficiarios designados por el militar cuando fallece, cualesquiera que sean las causas de la muerte.

La suma asegurada para los militares en situación de retiro, es equivalente a 40 meses del haber de retiro que estén percibiendo en el momento de fallecimiento, mismo que se cubre directamente a los beneficiarios designados. Los familiares designados como beneficiarios de los militares que fallezcan en activo, recibirán el equivalente a 40 meses de haber y sobre haber o del sueldo del servidor público que estuviere percibiendo el militar al momento del fallecimiento.

#### *Régimen potestativo del seguro de vida militar*

Los militares con licencia ilimitada, con licencia especial o que pasen a situación de retiro con compensación, pueden solicitar por escrito dentro de los 30 días siguientes, el acogimiento al régimen potestativo del SEVIMI, para lo que deberán de cubrir los primeros cinco días de cada mes, una prima equivalente al 1.8% del haber y sobre haber mínimo vigente en la republica mexicana.

El pago del importe de la prima de este seguro, que es del 1.8% de los haberes corresponde al gobierno federal. El ISSFAM puede disponer de hasta el 0.5% anual de los recursos que integran el fondo del seguro para cubrir gastos de administración del

mismo. Los beneficios del seguro se podrán incrementar de acuerdo a estudios y cálculos actuariales, previa autorización de la SHCP.

*Seguro colectivo de retiro*

En Agosto de 1988 el Ejecutivo Federal acordó establecer el seguro colectivo de retiro en beneficio de los integrantes de las Fuerzas Armadas Mexicanas, cuya operación y administración quedó a cargo del ISSFAM.

La suma asegurada será el equivalente que resulte de multiplicar el haber y sobre haber mínimo vigente por el factor que corresponda y se otorga a los militares o a sus beneficiarios por una sola vez en los siguientes casos:

- ✓ A quienes soliciten su retiro y hayan cumplido 20 años o más de servicios efectivos prestados.
- ✓ A quienes por haber cumplido la edad límite en el grado que ostenten, de conformidad con la Ley del ISSFAM, pasen a situación de retiro y hayan cumplido 20 o más años de servicios prestados.
- ✓ A los militares inutilizados en actos del servicio o como consecuencia de ellos en primera o segunda categoría, de conformidad con las tablas anexas a la Ley del ISSFAM sin tomar en cuenta los años de servicios efectivos prestados; en su caso, dicha suma asegurada será pagada a la persona legalmente acreditada por el militar.
- ✓ A los beneficiarios de los militares que fallezcan en actos dentro del servicio o como consecuencia de ellos, sin tomar en cuenta los años de servicio efectivos prestados.

- ✓ A los militares inutilizados en actos fuera del servicio en primera o segunda categoría, de conformidad con las tablas anexas a esta Ley, y que hayan cumplido 20 años o más de servicios efectivos prestados; en su caso, dicha suma asegurada será pagada a la persona legalmente acreditada por el militar.
- ✓ A los beneficiarios de los militares que fallezcan en actos fuera del servicio y hayan cumplido 20 años o más de servicios efectivos prestados.

El cálculo se va a realizar de acuerdo a los años de servicio de 20 a 30 años y el factor (meses) de 16 a 27.

El importe de la prima mensual se cubre de la siguiente manera: el 0.50% del total de los haberes mensuales de todos los militares en activo, con cargo al presupuesto de las Secretarías de la Defensa Nacional y Marina, según corresponda según corresponda; y el 3.0% del total de los haberes y sobre haber mínimo vigente mensual, de los militares en activo, con aportaciones individuales de cada militar que será retenido por la Secretaría que corresponda. En caso de que los militares se encuentren procesados o sentenciados en servicio activo, así como los que gocen de licencia ilimitada durante el tiempo que lo autorizan las leyes orgánicas de sus dependencias, podrán enterar el 3.0% directamente para efecto de conservar la antigüedad para efectos de este seguro colectivo de retiro.

El monto de las aportaciones, más un 20%, puede ser devuelto en algunas condiciones que precisa la Ley del ISSFAM, con excepción de quienes hayan permanecido prófugos de la justicia militar.

*Población cubierta*

Se considera integrantes de la colectividad asegurada:

- ✓ Los militares en activo; a su muerte se cubre el seguro a sus beneficiarios y en caso de pasar a situación de retiro o por inutilidad en segunda categoría en actos de servicio o a consecuencia de ellos, se cubre al propio militar asegurado o su representante legal.
- ✓ Estudiantes de planteles militares sin percibir haberes. Al contraer inutilidad en primera y segunda categoría en actos de servicio o a consecuencia de ellos, se les cubre el equivalente a 40 meses de haberes y sobre haber mínimo vigente de un segundo maestro en activo. Si el estudiante fallece, el pago se hace a sus beneficiarios.
- ✓ Soldados del Servicio Militar Nacional, encuadrados en unidades de las Fuerzas Armadas Adscritas a mandos territoriales y el personal de defensas rurales a quienes se les cubre el importe de 40 meses de haberes y sobre haberes correspondientes a los miembros en activo en casos de inutilidad en primera o segunda categoría en actos del servicio o a consecuencia de ellos. En caso de fallecimiento se entrega a sus beneficiarios.
- ✓ La viuda o el viudo, la concubina y el concubinario, los hijos solteros menores de 18 años o mayores, hasta los 30 años si se encuentran estudiando en planteles oficiales del sistema nacional y sin límite de edad si se encuentran incapacitados.
- ✓ Los hermanos incapacitados que dependen económicamente del militar.

*Trabajadores bajo regímenes especiales*

La legislación laboral mexicana y la de seguridad social tienen como finalidad principal apoyar a la clase trabajadora, motivo por el cual los beneficios que se estipulan deben ser considerados parámetros mínimos (como el salario mínimo) o máximos (como la jornada). Bajo esta consideración, los contratos de trabajo, individuales, colectivos y contratos ley, pueden estipular condiciones superiores; tal es el caso de las pensiones complementarias prestaciones superiores que incluso llegan hasta la determinación de seguridad social especiales. Este es el caso se encuentran los trabajadores de PEMEX y CFE, y los trabajadores del IMSS como ya se señaló en el apartado correspondiente a esta Institución. En el caso de PEMEX opera un sistema de seguridad social independiente, por lo que los trabajadores no cotizan al IMSS como es el caso de otras entidades paraestatales.

*Petróleos Mexicanos*

Es un organismo descentralizado del sector paraestatal con algunos organismos subsidiarios cuyos trabajadores disfrutan de los mismos beneficios de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo. Los trabajadores petroleros lograron desde la nacionalización de la empresa en 1936 disfrutar de condiciones especiales. El personal de confianza no se sujeta a las disposiciones del contrato colectivo de trabajo y sus relaciones laborales se rigen por un Reglamento específico que de cierta manera conserva las mismas prestaciones en el campo de seguridad social.

El contrato colectivo vigente de 2013 a 2015 consigna las siguientes prestaciones:

*Retiro por edad y tiempo de servicios*

Los trabajadores que acrediten 25 años de servicios y 55 años de edad tienen derecho a una pensión del 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicio y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos. Por cada año de servicios después de cumplidos los 25 años, la pensión jubilatoria se incrementa en 4% hasta llegar a 100%. Cuando se acrediten más de 30 años de servicio y 55 años de edad como mínimo, o bien 35 años de servicios sin límite de edad, se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener la jubilación.

En todo caso los jubilados sindicalizados tienen derecho a que su pensión se incremente anualmente con el mismo porcentaje que se incrementen los salarios de los trabajadores activos con motivo de revisiones salariales o contractuales.

Aportes, años de cotización y edad para alcanzar los beneficios: La jubilación puede obtenerse por acreditar 25 años de servicio y 55 años de edad. El monto correspondiente se estima en 80% del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de esos puestos. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25, la pensión jubilatoria se incrementa en 4% hasta llegar a 100% como máximo. A los trabajadores con 30 años o más de servicios y 55 de edad como mínimo, o con 35 años de servicio sin límite de edad, se les tomará como base para determinar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan al momento de obtener su jubilación.

Fondo de ahorro. Este fondo se constituye para beneficio de los trabajadores de planta sindicalizados y se conforma con aportaciones calculadas sobre el salario tabulado en un 5% por cada trabajador; esta cantidad junto con otros equivalentes al 30% más otro 30% corresponden al patrón a cuyo cargo queda el manejo del fondo de ahorro, a su conveniencia, debiendo aportar un interés del 1.75% mensual. Los trabajadores pueden disfrutar de retiros hasta por cuatro veces al año y la liquidación total se realiza anualmente en el mes de diciembre.

Incapacidad permanente por riesgo no profesional. En caso que no pueda haber algún reacomodo el trabajador puede ser jubilado, siempre que tenga por lo menos 20 años de servicios, con un 60% del salario base del último puesto de planta, que puede incrementarse en 4% por cada año de servicios que sobrepase el mínimo, hasta llegar al 100%. También se contemplan incrementos del 1% por cada trimestre de servicios excedentes. Además se otorga una prima de antigüedad por 20 días de salario ordinario por cada año de servicios. Las pensiones de los sindicalizados se incrementan en el mismo porcentaje que se otorgue en las revisiones contractuales y salariales. De igual manera tienen derecho al aguinaldo, a diversos préstamos y ayuda para gastos funerarios de sus dependientes registrados.



### *Muerte*

Al fallecimiento de un jubilado sindicalizado se otorga un apoyo para gastos funerarios no inferior a \$22,813.60 y un seguro de vida por \$59,111.60. La pensión se calcula sobre la pensión jubilatoria que recibía el fallecido por un porcentaje distinto según el tipo de pensión que corresponda. De 100% por tres años, de 90% por cinco años, de 80% por ocho años o de manera vitalicia según la reglamentación específica. También se otorga una canasta básica de alimentos cada catorce días durante la vigencia de la pensión post-mortem.

### *Regímenes de enfermedades y maternidad*

En los distintos sistemas de seguridad social en la República Mexicana queda bien definida la responsabilidad respecto de los riesgos de trabajo, así como la atención a las enfermedades no profesionales y de la maternidad, a las que suelen unir bajo un mismo título o ramo de seguro, no obstante que la maternidad no es un estado patológico, sino una función biológico natural. En el primer y tercer caso es la propia norma constitucional la que determina los derechos de los trabajadores y trabajadoras (art. 123, fracción V, sobre maternidad y XIV, sobre riesgos de trabajo).

Conviene recordar que la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado estipulan la atención a los trabajadores que padezcan de alguna enfermedad o sufran un accidente no profesional con normas mínimas, e igualmente ocurre con las trabajadoras con motivo de la maternidad. Esta protección se absorbe por el régimen obligatorio de seguridad social a que deben sujetarse los trabajadores subordinados por lo que en caso de enfermedad quedan sin efecto y en el

caso de maternidad solo se aplican las disposiciones de la LFT cuando las trabajadoras no tienen cotizado el mínimo que marca la LSS para generar los derechos correspondientes.

*Instituto Mexicano del Seguro Social:* El seguro de enfermedades beneficia a los asegurados y pensionados y a sus beneficiarios, incluyendo como beneficiarios al esposo o concubinario de la mujer asegurada. El seguro de maternidad beneficia a la asegurada y a la esposa o concubina del asegurado, aunque distingue algunas prestaciones entre la asegurada y la beneficiaria quien no tiene derecho a las prestaciones en dinero.

En términos generales son beneficiarios los conyugues o concubina y concubinario, los hijos hasta los 16 años o los mayores hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en instituciones educativas del sistema nacional, y sin límite de edad cuando se encuentren incapacitados a causa de un padecimiento físico o psíquico o enfermedad crónica. Los padres del asegurado son también sus beneficiarios cuando dependan económicamente de él. Las prestaciones que se otorgan son tanto en especie como en dinero.

### *Enfermedades*

*Prestaciones en especie:* Para este caso, los derechohabientes reciben la asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria, desde el comienzo de la enfermedad hasta un plazo de 52 semanas que puede ampliarse hasta por otras 52 semanas. Para tales efectos no se computa el tiempo en que dure el tratamiento curativo

que le permita continuar en el trabajo. Los padres del asegurado o pensionado fallecido conservan el derecho a la asistencia médica.

*Prestaciones en dinero:* El asegurado incapacitado tiene derecho a recibir un subsidio del 60% del último salario base de cotización, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad y hasta por un plazo de hasta 52 semanas. En caso de que la incapacidad continúe, el subsidio continuará hasta por 26 semanas más. Este derecho se genera cuando el asegurado tiene por lo menos 4 cotizaciones semanales cubiertas inmediatamente anteriores al diagnóstico de la enfermedad. El número de cotizaciones aumenta a 6 cuando se trata de trabajadores eventuales.

#### *Maternidad*

*Prestaciones en especie:* Las aseguradas tienen derecho a recibir asistencia obstétrica, ayuda en especie para lactancia durante seis meses y una canastilla cuyo importe es variable. Las beneficiarias no reciben esta última prestación.

*Prestaciones en dinero:* La asegurada tiene derecho a recibir un subsidio en dinero igual al 100% de su último salario base de cotización durante 42 días antes y 42 días posteriores al alumbramiento.

El derecho al subsidio requiere que la trabajadora haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha en que se debiera comenzar el pago del subsidio y que el embarazo y la fecha probable de parto sean certificados por el IMSS. En caso de que no se cumpla el periodo de cotizaciones el patrón estará obligado a cumplir con las disposiciones de la LFT y habrá de cubrir el salario íntegro de la trabajadora durante los periodos anterior y posterior al

alumbramiento que consiste en seis semanas anteriores y seis posteriores al parto y conceder durante la jornada dos periodos de descanso de media hora cada uno para que se alimente al menor.

#### *Régimen financiero*

El seguro de enfermedades y maternidad, así como los gastos en su administración, se financia tripartitamente. Para cubrir las prestaciones en especie el patrón contribuye mensualmente por cada asegurado con una cuota diaria del 13.9% del SMGDF. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a 3 veces el SMGDF, ese monto se adiciona con una cuota adicional a cargo del patrón del 6% y una que cubre el asegurado el 2% de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y el salario mínimo citado. En todo caso el gobierno federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado equivalente al 13.9% de un SMGDF. Esta cuota varía de acuerdo al INPC.

Las prestaciones en dinero se financian con una cuota del 1% sobre el salario base de cotización, que se cubre en un 70% con la aportación patronal, con 25% a cargo de los trabajadores y con 5% por parte del gobierno federal. El pago del estado se hace por aportaciones mensuales en tanto de las cuotas obrero patronales son bimestrales.

#### *Seguro voluntario*

Los sujetos incorporados voluntariamente al seguro de salud sólo gozan de las prestaciones en especie. En este caso el financiamiento se cubre con los pagos anuales de los asegurados y la contribución del Estado por una cuota diaria por asegurado

equivalente al 13,9% de un SMGDF vigente a la fecha de promulgación de la LSS (1997), incrementada anualmente de acuerdo también al INPC. Las cuotas se calculan de acuerdo a la edad del asegurado incrementándose de acuerdo al INPC del año anterior.

#### *Conservación de derechos*

Los asegurados que queden desempleados y que hayan cubierto inmediatamente antes de esta contingencia, un mínimo de 8 cotizaciones ininterrumpidas conservarán, al igual que sus beneficiarios, durante 8 semanas posteriores a la desocupación, los derechos correspondientes a la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, así como para maternidad.

*Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado:* En relación a enfermedades se tiene lo siguiente:

*Prestaciones en especie:* El trabajador o pensionista tiene derecho a recibir servicio médico que incluye el diagnóstico y la atención odontológica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación hasta por 52 semanas para la misma enfermedad. Tiene derecho a recibir asistencia médica los beneficiarios del trabajador o pensionista: la esposa o la concubina; el esposo o concubinario sólo cuando es mayor de 55 años de edad, esté incapacitado o dependa económicamente de ella; los hijos menores de 18 años de ambos o de solo uno de los cónyuges si es dependiente económico de alguno de ellos; los mayores de 18 años hasta los 25 años, siendo solteros y estudiando en el nivel medio superior o superior en planteles oficiales siempre que no tengan trabajo remunerado.

También tienen derecho los hijos mayores de 18 años que se encuentren incapacitados física o psíquicamente para obtener su subsistencia y los ascendientes que dependen económicamente del asegurado.

*Prestaciones en dinero:* El trabajador incapacitado tiene derecho a disfrutar de una licencia con goce de sueldo de acuerdo a su antigüedad. Si es menor de un año, será de quince días con el total de su sueldo y 15 días más con medio sueldo. Si tiene de uno a cinco años de servicio, la licencia se amplía a 30 días en cada caso; cuando la antigüedad es de 5 a 10 años la licencia aumenta a 45 días con sueldo total y a 45 días más con medio sueldo. Con una antigüedad mayor a 10 años la licencia puede ser hasta por 60 días con sueldo total y 60 días más con medio sueldo.

Si al vencimiento de la licencia con medio sueldo, la incapacidad subsiste, se concederá una licencia sin goce de sueldo hasta por 52 semanas durante las cuales el ISSSTE le cubrirá un subsidio equivalente al 50% del sueldo básico que percibía al ocurrir la incapacidad.

*Maternidad:* La atención por maternidad la reciben la asegurada, la pensionista, la esposa o la concubina de asegurado o pensionista y las hijas solteras menores de 18 años que estén bajo su dependencia económica.

*Prestaciones en especie:* Estas consisten en la asistencia obstétrica necesaria, en la ayuda para lactancia hasta por seis meses, cuando exista incapacidad laboral o física para amamantar al hijo y una canastilla para el recién nacido cuyo monto es variable.

Para recibir estos beneficios es necesario que durante los seis meses anteriores al parto se hayan mantenido vigentes los derechos de la trabajadora o pensionista, o del trabajador o pensionista del que deriven esos derechos.

#### *Régimen financiero*

El financiamiento de las prestaciones en especie y en dinero es único y se cubre con cuotas tripartitas de la siguiente manera: 4% a cargo del pensionista; 2% de la pensión que cubre la dependencia o entidad que corresponda y 2% a cargo del ISSSTE. En caso de pensiones mínimas este 8% de aportaciones se distribuye por partes iguales entre la dependencia y el instituto.

#### *Conservación de derechos*

El trabajador que cause baja por cualquier causa, pero que haya prestado sus servicios ininterrumpidos inmediatamente antes de la separación durante un mínimo de 6 meses, conserva, al igual que sus derechohabientes, el derecho a las prestaciones por enfermedades.

*Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México:* La asistencia médica que otorga esta institución para los asegurados, pensionados y beneficiarios de éstos, se considera servicio médico integral e incluye atención médica, quirúrgica, asistencia hospitalaria y farmacéutica, obstetricia, prótesis, ortopedia y rehabilitación; medicina preventiva y social y educación higiénica.

En relación a enfermedades se tiene lo siguiente:

*Prestaciones en especie:* Se proporciona a los militares en activo y a los que perciban haberes y haberes de retiro y a sus derechohabientes cuando dependan económicamente de los militares y que son el lo la conyugue, la concubina o el concubinario, los hijos solteros menores de 18 años o bien hasta 25 años – que puede prorrogarse hasta 30- si se encuentran estudiando en planteles oficiales del sistema nacional; los hijos incapacitados o imposibilitados para trabajar en forma total y permanente, así como el padre y la madre del asegurado.

La asistencia médica se proporciona en las instalaciones del instituto pero también pueden ser subrogadas. Para este caso la Ley autoriza al ISSFAM a celebrar convenio con las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, con el IMSS y el ISSSTE.

#### *Maternidad*

La Ley del ISSFAM continúa con la vinculación de la salud materno-infantil y se dispensa a las trabajadoras militares así como a la esposa o concubina del militar. Las prestaciones incluyen las consultas y tratamientos ginecológicos, obstétricos y prenatal, la atención del parto y la atención del recién nacido. También se otorga una canastilla para el recién nacido y la ayuda en especie para la lactancia por un periodo no mayor a seis meses a partir del nacimiento siempre que se demuestre la defunción o la incapacidad de la madre para amamantar al hijo.



*Régimen financiero*

El servicio integral es financiado por el gobierno federal el cual debe destinar el 11% de los haberes y haberes de retiro con el propósito de que los servicios sean totalmente gratuitos para los militares y sus derechohabientes en términos de su ley. Los gastos y demás erogaciones derivadas del funcionamiento del ISSFAM deben ser cubiertos por su propio patrimonio, pero el gobierno federal, de acuerdo a su presupuesto asume la obligación de cubrir en cualquier tiempo el faltante que impida al Instituto hacer el pago de las prestaciones.

*Conservación de derechos*

Los familiares del militar que se encuentre privado de su libertad sin que haya sido destituido de su empleo conservan los derechos del servicio médico integral.

*Petróleos Mexicano:* El servicio médico integral se otorga por regla general directamente por el propio organismo de acuerdo a las cláusulas pactadas en el contrato colectivo de trabajo en el cual el patrón se obliga a atender esta prestación con personal, instalaciones, equipo y terapias de la mejor calidad y sólo cuando haya necesidades técnico-asistenciales, podrá subrogar los servicios necesarios.

En relación a enfermedades se tiene lo siguiente: Los trabajadores sindicalizados, jubilados y sus beneficiarios gozan de una atención médica que sobresale respecto de otras instituciones aseguradoras. Si bien todas se comprometen a dar servicio médico integrales todas las especialidades con personal técnico competente, instalaciones,

equipo y elementos terapéuticos de la mejor calidad, en PEMEX se establece además de la atención médica a domicilio cuando sea necesaria e incluso prevé el traslado de los usuarios. El servicio médico se proporciona de preferencia de manera directa pero la subrogación es una alternativa. El contrato colectivo contempla la posibilidad de que, mediante comprobación, se reintegren gastos por atención médica a la que recurran los trabajadores, jubilados o sus beneficiarios cuando se presente premura en dicha atención o con motivo de la deficiencia institucional en el diagnóstico o en el tratamiento.

La incapacidad por enfermedad no profesional permite al trabajador, además de disfrutar de atención médica integral por 333 días con goce del 100% de su salario ordinario. Esta prestación se disminuye a 107 días como máximo cuando se trata de trabajadores transitorios. Al dejar de concurrir a su trabajo, el trabajador y sus beneficiarios continuarán con las prestaciones médicas y el patrón esperarlo hasta por tres años sin pérdida de antigüedad. Si cumplido este plazo el trabajador no se presenta o no está capacitado para reanudar sus actividades, recibirá una indemnización igual al 100%.

### *Maternidad*

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 45 días anteriores al parto y 60 días después con el disfrute de su sueldo íntegro y de sus prestaciones. Durante los primeros doce meses después del nacimiento disfrutan de un descanso extraordinario de dos horas diarias para alimentar a sus hijos que pueden tomar al inicio o al final de la jornada, sin menoscabo de su sueldo. Para el caso de muerte fetal después de 27 semanas de gestación, las trabajadoras tienen derecho a un descanso por 30 días con sueldo y

prestaciones. En caso de ser necesario la asegurada recibe el apoyo con terapia psicológica.

Tiene derecho a recibir atención de gineco-obstetricia:

- ✓ La esposa o la concubina del trabajador de planta.
- ✓ Las hijas y hermanad menores de 18 años que dependan del trabajador, cuando el embarazo sea producto del estupro o violación.
- ✓ La esposa o la concubina del trabajador transitorio. En caso de que el contrato de trabajo esté sin vigor se conserva el servicio al derecho médico.

### *RIESGOS DE TRABAJO*

*Instituto Mexicano del Seguro Social:* En relación a Riesgos de Trabajo, se tiene la siguiente información:

#### *Las prestaciones del seguro por riesgos de trabajo*

Son en especie y en dinero, En el primer caso los asegurados tienen derecho a recibir la asistencia médica necesaria, lo cual incluye la quirúrgica y la farmacéutica; el servicio de hospitalización, los aparatos de prótesis y ortopedia que se requiera y la rehabilitación. Esta asistencia se cubre en instalaciones del IMSS aunque es posible que se utilicen servicios subrogados en casos necesarios, como puede ser cuando el incapacitado se encuentre en una localidad en la que la institución no cuente con los servicios necesarios para la atención que requiera el afectado.

Las prestaciones en dinero varían de acuerdo a la incapacidad que resulte del riesgo.

De tal manera corresponde:

- ✓ El 100% del salario que reciba el trabajador al momento de ocurrir el riesgo y por todo el tiempo que dure la incapacidad.
- ✓ La incapacidad permanente total da derecho a una pensión mensual equivalente al 70% del salario que estuviere cotizando al momento de ocurrir el riesgo. En el caso de enfermedades del trabajo se calculará con el promedio del salario base de cotización de las 52 últimas semanas o las que tuviere el asegurado. En ambos casos el asegurado debe contratar un seguro de sobrevivencia para sus asegurados para el caso de fallecimiento.
- ✓ Cuando se acumule en la cuenta individual del trabajador una suma mayor a la necesaria para integrar el monto constitutivo para contratar una renta vitalicia superior a la que tenga derecho, así como para contratar el seguro de sobrevivencia, puede optar por retirar la suma excedente, contratar una renta vitalicia mayor o incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.
- ✓ Si la incapacidad es permanente parcial, superior al 50%, el asegurado recibirá una pensión otorgada por la institución de seguros que elija, en los términos de la pensión por incapacidad permanente total. El monto se calcula con la tabla de evaluación de la LFT tomando como base la pensión que correspondiera a la incapacidad permanente total. Para la fijación de la cantidad se toma en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad (disminución de aptitudes en su actividad o profesión o pérdida de las mismas).

✓ Los pensionados por riesgos de trabajo por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más del 50% de incapacidad, reciben un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciben. En todo caso la pensión será superior a la que correspondiera al asegurado por invalidez y comprende asignaciones familiares y ayuda asistencial, independientemente de otras prestaciones en dinero a que tenga derecho el incapacitado.

✓ En el caso de muerte del asegurado, el IMSS calcula el monto constitutivo al que se le restan los recursos acumulados de la cuenta individual del trabajador fallecido para determinar la suma asegurada, necesaria para obtener la pensión, las ayudas asistenciales y las prestaciones económicas de los beneficiarios, quienes pueden elegir la institución con la cual se contrate el seguro. En caso que la cantidad acumulada exceda la necesaria para contratar una renta que sea superior al monto de las pensiones a que tengan derecho los beneficiarios, éstos podrán contratar el excedente o contratar rentas más altas.

✓ Las prestaciones que se reciben por este seguro consisten en:

✓ Una cantidad igual a 60 días de SMGDF que rija a la fecha del fallecimiento del asegurado.

✓ La viuda o la concubina reciben una pensión equivalente al 40%. El viudo o concubinario sólo la recibe si dependía económicamente de la asegurada. Esta pensión termina con el nuevo matrimonio o concubinato del beneficiario.

✓ La pensión a cada huérfano de padre o madre, menores de 16 años o con incapacidad total, les corresponde el 20% a cada huérfano, si la pensión otorgada hubiera sido por incapacidad permanente total. La pensión termina con el

cumplimiento de los 16 años salvo para los estudiantes hasta de 25 años cuando estén estudiando en planteles del sistema educativo nacional o cuando termine la incapacidad. El fallecimiento del otro progenitor aumenta la pensión del 20 al 30%. Al término de la pensión se otorga al huérfano un global adicional de tres meses del monto de la misma.

✓ Cuando se extinga el derecho de uno de lo pensionados, debe haber una redistribución pensionaria. Las pensiones por incapacidad permanente se actualizan anualmente conforma al INGP.

*Régimen financiero:* Las cuotas que cubre este seguro se cubren por los patrones de acuerdo al monto del salario base de cada trabajador y conforme a los riesgos inherentes a la actividad que se realice. Para fijar las primas las empresas mimas deben multiplicar la siniestralidad por un factor de prima; a este producto se le suma el 0.005%; el resultado serpa la prima a aplicar sobre el salario base de cotización. Los capitales constitutivos para efectos de este seguro se hace con base en el diagnóstico del servicio médico y tratamiento, su duración, el tipo y número de prestaciones en especie, así como las secuelas orgánicas y funcionales derivadas del siniestro, determinando el importe de las prestaciones con base en los costos unitarios por nivel de atención aplicables para el cobro de servicios a pacientes no derechohabientes.

*Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado:* En lo referente a Riesgos de Trabajo, se cuenta con la siguiente información:

Las prestaciones que se otorgan por la ocasión de riesgos de trabajo, al igual que en el IMSS, son en especie y en dinero. Las primeras incluyen el diagnóstico, la atención médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalización, aparatos de prótesis y ortopedia y rehabilitación.

*Las prestaciones en especie son:*

- ✓ Licencia con goce íntegro de sueldo. La determinación de la incapacidad se hace con base en la LFT y conforme a la tabla de valuación se calcula la pensión entre el máximo y el mínimo de acuerdo a la edad del trabajador siniestrado, la importancia de la incapacidad y la disminución o pérdida de aptitudes para su actividad o profesión. Al determinarse la incapacidad total permanente, la pensión deberá ser igual al sueldo básico que venía percibiendo el siniestrado, sin considerar el tiempo que hubiere estado en funciones.
- ✓ Tratándose de incapacidad permanente parcial, la pensión se calcula entre el mínimo y el máximo que establece la tabla de valuación correspondiente en la LFT, teniendo en cuenta los mismos factores que se señalan en el párrafo anterior. Si el monto resulta inferior al 5% del SMG, promedio de la república, elevada al año, se pagará al trabajador en sustitución de la misma, una indemnización equivalente a cinco anualidades de la pensión que le hubiere correspondido.

En caso de fallecimiento del asegurado, cuya causa directa sea el riesgo de trabajo, los familiares tienen derecho a recibir la pensión al 100%. Cuando se origina por causas ajenas a la incapacidad permanente total o parcial, se pagará a los beneficiarios el importe de seis meses de la pensión asignada al pensionista sin perjuicio de disfrutar de la pensión que les otorga la ley.



*Régimen financiero*

El financiamiento del seguro de riesgos de trabajo deben cubrirse con cargo total a las dependencias y entidades públicas sujetas a la ley del ISSSTE con el 0.25% del 17.75% del sueldo básico de cotización de los trabajadores.

*Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas de México.* Respecto a la rama de Riesgos de Trabajo, se tiene lo siguiente:

La Ley del ISSFAM no refiere el término riesgo de trabajo sino al de acto del servicio o consecuencias de esto; de tal manera que la mayoría de las prestaciones se cubren independientemente de las motivaciones de la incapacidad en cualquier modalidad o de la producción de la muerte, como es el caso de seguro de vida militar. Sin embargo, existen algunas diferencias que enseguida se señalan:

- Cuando se produce inutilidad en primera o segunda categoría, en actos del servicio o a consecuencia de ellos, los soldados del servicio militar nacional, en cuadros en unidades de las Fuerzas Armadas adscritas a mandos territoriales y el personal de defensas rurales tiene derecho a recibir el importe de 40 meses de haberes y sobre haber que en caso de fallecimiento se entrega a sus beneficiarios.
- Los beneficiarios tienen derecho al seguro colectivo de retiro de los inutilizados en actos del servicio o como consecuencia de ellos en primera o segunda categoría, de conformidad con las tablas anexas a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, sin tomar en cuenta los años de servicio efectivos

prestados; en su caso, dicha suma asegurada será pagada a la persona legalmente acreditada por el militar.

*Petróleos Mexicanos:* Esta institución cuenta con la siguiente información:

El contrato colectivo de la empresa pública considera enfermedades profesionales las señaladas en la LFT a las cuales agrega otras más que se vinculen con las actividades que desempeñe el trabajador. El servicio médico que reciben en este caso es también integral.

En los accidentes de trabajo también se cubre el trayecto directo del domicilio registrado en el sistema de vigencia de derechos al lugar de trabajo o viceversa; así como en el caso de que el trabajador concurra al centro de trabajo a realizar trámites de tipo administrativo o para cobrar su sueldo o bien para acudir al servicio médico. En estos casos los trabajadores que sufran incapacidad, además de recibir la atención médica integral recibirán el pago íntegro de su salario y demás prestaciones. Si el resultado es incapacidad permanente el trabajador tiene derecho a una indemnización. Si dicha incapacidad no es mayor a un 70% de la total permanente, debe de ser reinstalado o rehabilitado en un puesto de trabajo en los términos de la LFT o reacomodarlo de acuerdo a su nueva capacidad física. Cuando el nuevo puesto tenga un sueldo inferior al que venía disfrutando el trabajador deberá recibir el pago indemnizatorio de la parte proporcional.

Cuando el trabajador incapacitado por riesgo de trabajo no sea recomendado, tiene derecho a elegir entre tres opciones:

- ✓ A que se le otorgue un permiso sin goce de sueldo hasta por tres meses, durante los cuales él y sus beneficiarios conservan los derechos de atención médica.
- ✓ A recibir su liquidación consistente en cinco meses de sueldo como si se tratara de algún reajuste.
- ✓ A aumentar el monto de su indemnización considerando la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar que le produzca las mismas utilidades.
- ✓ Cuando el resultado del riesgo de trabajo es la muerte, el patrón paga una cantidad hasta de 140 días de salario ordinario del trabajador por concepto de gastos funerarios, además del pago de indemnización a los familiares, que consistirá en una cantidad equivalente a 1,750 días de salario ordinario. En aquellos casos en que la muerte sea consecuencia de accidentes industriales (en plataformas o embarcaciones propiedad del patrón y siniestros ocurridos por huracanes, meteoros...), los familiares pueden optar por recibir el 30% más sobre las prestaciones, o bien, que el pago sea hecho de acuerdo a la base de un salario más alto que el contrato colectivo de trabajo determine.

#### *Incapacidad permanente por riesgo de trabajo*

Si la incapacidad permanente que padezca el trabajador se deriva de riesgo de trabajo y va del 50% al 69% de la incapacidad permanente total y cuenta con 16 años de antigüedad, tiene derecho a la jubilación bajo la condición de que antes de otorgar este beneficio se haya agotado la posibilidad de ser reubicado. La pensión que se asigna en este caso, se basa en el 60% del promedio del salario ordinario disfrutado durante el

último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión se incrementa en un 4% más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, si exceder del 100%. Independientemente del derecho a la pensión, el trabajador recibirá una indemnización de acuerdo a la Tabla de Valuación que establece la Ley Federal del Trabajo, calculada sobre el importe de 1,670 días de salario ordinario. Esta indemnización se incrementa en 40% cuando el riesgo ocurra por causa inexcusable del patrón.

Cuando la incapacidad es del 70% o más, el derecho a la jubilación se adquiere con 4 años de servicio cuando menos. En este caso, la pensión se basa en 40% del promedio del salario ordinario en los mismos términos que se apuntan en el párrafo anterior.

#### *Incapacidad parcial permanente por riesgo de trabajo*

Los trabajadores afectados de este tipo de incapacidad, derivada también de un riesgo de trabajo, que no acepten el reacomodo en actividades que puedan desempeñar de acuerdo a su nueva capacidad, podrán jubilarse con el 60% de su salario ordinario disfrutado en su puesto de planta al momento de obtener la jubilación cuando acrediten tener 20 años de servicio. ((Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, el al, 2005).

### **2.3. Características de la Organización:**

#### ***2.3.1 Concepto de Municipio de Querétaro***

El municipio es una entidad política y una organización comunal; sirve de base para la división territorial y la organización política y administrativa de los Estados de la federación en su régimen interior. Por lo tanto el municipio es la célula básica de la división política del país, como lo establece el artículo 115 constitucional. *“Los estados adoptarán para su régimen interior, la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización político y administrativa el municipio libre”*. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2014, p. 103).

#### ***2.3.2. Elementos que integran al Municipio***

El municipio se integra con tres elementos:

##### *Población*

Es el conjunto de individuos que viven en el territorio, establecidos en asentamientos humanos de diversa magnitud y que conforman una comunidad viva, con su compleja y propia red de relaciones sociales, económicas y culturales.

##### *Territorio*

Es el espacio físico determinado jurídicamente por los límites geográficos que constituye la base material del municipio. La porción del territorio de un estado que por su división política, es ámbito natural para el desarrollo de la vida comunitaria.

### *Gobierno*

El gobierno municipal emana democráticamente de la propia comunidad, el gobierno municipal se concreta en el ayuntamiento, su órgano principal y máximo que ejerce el poder municipal.

#### **2.3.3. Ámbitos de gobierno**

Nuestro país es una república democrática, Representativa y Federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A partir de este principio es que como país tenemos tres ámbitos de gobierno:

- ✓ Federal
- ✓ Estatal
- ✓ Municipal

Es importante mencionar que cada ámbito de gobierno es independiente entre sí, que no existe ningún mecanismo de subordinación entre ellos, pero si existen canales de coordinación.

Tabla 4

*Conformación de Poderes*

PODER ÁMBITO	EJECUTIVO	LEGISLATIVO	JUDICIAL
<b>FEDERAL</b>	Presidente de los Estados Unidos Mexicanos 20 Dependencias	H. Congreso de la Unión Cámara de Diputados (500) Cámara de Senadores (128)	Suprema Corte de Justicia de la Nación (11 Ministros) Tribunal Electoral, Colegiados y Unitarios de Circuito Juzgados de Distrito
<b>ESTATAL</b>	Gobernador del Estado 17 Dependencias	Cámara de Diputados (25)	Tribunal Superior de Justicia del Estado (13 Magistrados) 4 Salas
<b>MUNICIPAL</b>	Presidente Municipal 31 Dependencias	H. Ayuntamiento Presidente Regidores Síndico	NO EXISTE

Fuente: (Curso de Inducción a la administración Pública Municipal 2009, p.7)

*Concepto de Ayuntamiento*

La palabra ayuntamiento se refiere al carácter de comunidad básica, pues significa reunión o congregación de personas. Etimológicamente el ayuntamiento deriva del vocablo en latín y se entiende como acción y resultado de juntar.

El ayuntamiento es un órgano colegiado de pleno carácter democrático, ya que todos y cada uno de sus miembros son electos por el pueblo para ejercer las funciones inherentes al gobierno municipal. En cuanto órgano de gobierno, es la autoridad más inmediata y cercana al pueblo, al cual representa y de quien emana el mandato.

Como cuerpo de representación popular, el ayuntamiento se integra por los siguientes funcionarios electos por voto popular directo:

- ✓ Un Presidente que recibe en nombre de Presidente Municipal
- ✓ Regidores, el número que determinen las leyes orgánicas estatales
- ✓ Síndico o síndicos de acuerdo lo establecido por las leyes orgánicas locales.

Estas autoridades durarán en su cargo tres años y no podrán ser reelectas para el periodo inmediato.

*Diferencia entre Ayuntamiento y Administración Pública Municipal.*

A la administración Pública Municipal la conforman las diferentes áreas o departamentos del Gobierno Municipal.

La administración Pública se reconoce en el espacio local como régimen administrativo, siendo el régimen político el desarrollado por el ayuntamiento, es decir, el gobierno municipal.

Como ya se mencionó el régimen político lo integran las autoridades electas por votación popular directa y son:

- a) El Presidente Municipal
- b) El sindico
- c) Regidores

En conjunto conforman el Ayuntamiento, que es el órgano colegiado de gobierno, quien es responsable de la toma de decisiones políticas que conducen los destinos del municipio. Se integra por personas electas denominadas Autoridades cuyo periodo de función está limitado a tres años y sus cargos son irrenunciables.

En resumen, el Gobierno ejerce la autoridad política y la Administración Pública opera las decisiones de Gobierno.



#### **2.3.4. Ordenamientos Legales**

Las cuatro disposiciones legales más importantes que impactan al municipio son:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Constitución Política de Estado Libre y Soberano de Querétaro
3. Ley para la Organización Política y Administrativa del Municipio Libre del Estado de Querétaro
4. Una serie de reglamentos municipales que rigen las actividades de las distintas dependencias de la Administración Pública Municipal, entre las que destaca el Código Municipal.

Funciones Generales y Organización Administrativa del Municipio Libre del Estado de Querétaro, se establece que:

- ✓ La administración pública municipal depende el Presidente Municipal como órgano ejecutivo.
- ✓ La administración pública podrá ser centralizada, desconcentrada y paramunicipal.
- ✓ Según esta misma Ley, la estructura administrativa mínima que cada municipio debe tener es la siguiente:
  - ✓ Secretaria de Ayuntamiento;
  - ✓ Dependencia encargada de las Finanzas Públicas Municipales;
  - ✓ Dependencia encargada de la Administración de Servicios Internos, Recursos Humanos, Materiales y Técnicos del Municipio;
  - ✓ Dependencia encargada de la Prestación de Servicios Públicos Municipales y
  - ✓ Dependencia encargada de la Ejecución y Administración de Obras Públicas;

- ✓ Dependencia encargada de la Seguridad Pública, Policía Preventiva y el Tránsito Municipal.

### ***2.3.5. Antecedentes del Municipio de Querétaro***

Esta ciudad nace bajo el amparo de la leyenda. Su fundación se ha manejado tradicionalmente como una obra del Poder Divino, como un milagro, lo que le da un sabor mágico a nuestra muy noble y leal ciudad.

Después de la conquista de la Gran Tenochtitlan un indio otomí llamado Conín o Conni, que significa ruido, oriundo de Nopala, pochtécatl, o sea, comerciante itinerante, quien desde tiempo atrás había traficado con los salvajes chichimecas, decidió emigrar juntamente con treinta familias, lejos del dominio español evitando así el vasallaje y al mismo tiempo para poder practicar libremente el culto a sus dioses.

Estableció el primer asentamiento por estas tierras y que por estar ubicado en una gran cañada, al oriente de esta ciudad, en cuyas laderas hay bancos de cantera, le llamó Andamaxeí (Término que en ñahñu significa: el mayor juego de pelota).

Conín, por su trato afable, por su generosidad y carisma, poco a poco atrajo a los chichimecas y a nuevas familias otomíes a ese lugar, multiplicando sus habitantes. Su fama llegó a San Francisco de Acámbaro por lo cual el encomendero de esa región Don Hernán Pérez de Bocanegra vino a entablar pláticas con él, logrando que aceptara el vasallaje a los españoles y el bautismo, tomando en el sacramento el nombre de Hernando de Tapia, también conocido como Fernando.

Entre las condiciones que pusieron los chichimecas para someterse al yugo español, fue que se hiciera un simulacro de lucha en la que no se utilizarían armas, sino la fuerza y la destreza física.

Al alba del día martes 25 de Julio de 1531 se avistaron los dos ejércitos. El de los conquistadores formado por indios otomíes y Purépechas, comandado por don Nicolás de San Luis Montañez y don Fernando de Tapia, y el ejército chichimeca por sus capitanes don Lobo y don Coyote. Trabóse la batalla, en la cual depuestas las armas conforme a lo pactado, los hombres deberían de desgarrarse cuerpo a cuerpo, usando únicamente la fuerza de sus puños y de sus brazos. Resonaban las cajas y los clarines, y disparaban los que quedaron a la vista, a carga cerrada los fusiles, a lo alto, y con la polvareda que levantan los pies de los combatientes, el humo de la pólvora, y las flechas disparadas al viento, y un eclipse de sol que parece haber sobrevenido en ese punto, se oscureció el día de tal manera que se hicieron visibles las estrellas, y la lucha se prolongó sin que uno ni otro bando se rindiera, hasta que aparecieron en lo alto del cielo, una cruz luminosa y el apóstol Santiago sobre brioso corcel. Ante este prodigio cesó la porfiada pelea y el hecho milagroso causó reverente admiración a los gentiles, quienes abrazaron gustosos la luz del Evangelio. La sangre bañó las rocas de aquel monte que desde entonces tomo el nombre de la Loma del Sangremal. Así se tomó posesión de este sitio en nombre de la Majestad Católica, dándosele el nombre de Queréndaro que después se españolizó como Querétaro, que en Purépecha significa lugar de peñas. Fue hasta 1537 cuando le fue concedida, por el rey Felipe III, a Querétaro la categoría de Pueblo; en 1606 de Villa. El primero de junio de 1654 se le dio el título de nombre y merced de muy noble y leal ciudad, título aprobado y confirmado por Cédula Real, con

el timbre de armas, otorgada por el rey Felipe V, el 29 de Septiembre de 1712; siendo nombrada también como la tercer ciudad del reino.

Se afirma que el 25 de Julio de 1531, se fundó la ciudad de Santiago de Querétaro como *Pueblo de Indios* que confirmó una merced de tierras fechada dos años más tarde, mediante la cual el rey Carlos V otorgó a los caciques indígenas las tierras en las que luego prosperó el pueblo de Querétaro.

Su arquitectura del siglo XVII se refleja en la riqueza de sus Iglesias y Casonas del Centro Histórico, haciéndola acreedora al nombramiento por la UNESCO de Ciudad Patrimonio Cultural de la Humanidad el 5 de diciembre de 1996.

El primer ayuntamiento data de 1535, luego de la conquista de estas tierras y duraría más de cien años, tal y como fue concebido: mixto pues tenía regidores peninsulares, criollos, mestizos e indígenas.

A partir de 1655 con el nombramiento de ciudad, sus integrantes fueron solamente españoles peninsulares. El Alcalde Mayor era en realidad la autoridad No. 1.

En el México independiente, en 1825, al promulgarse la 1ª Constitución estatal se creó la figura de Prefecto Político, pero seguía arrastrando costumbres coloniales, por ello, es tan importante destacar que al aparecer México en el mapa de los países tuvo la imperiosa necesidad de constituirse como Libre y Soberano.

Así pues, esa misma constitución En el título II, Sección 2da., señala que en lo sucesivo el Estado se dividirá en seis distritos: (Amealco, Cadereyta), San Juan del Río, San Pedro Tolimán y Querétaro.

Tanto en la 1a., como la 2da. constituciones, 1825 y 1833 respectivamente, el estado mantuvo la división administrativa colonial, llamada ahora política. El municipio de

Querétaro realmente no tendrá cambios, pues tanto la 3ª de 1869, como la 4ª de 1879 mantienen los seis distritos divididos en municipalidades; éstos son los ya asentados, pero en la 5ª de 1917 la terminología cambia, ahora son municipalidades: el Título Primero, Capítulo I, Artículo 2º dice que el Estado será dividido en seis municipalidades: Amealco, Cadereyta, Jalpan, Querétaro, San Juan del Río y Tolimán.

En el Siglo XX, la municipalidad de Querétaro se dividió en tres municipios: Querétaro, El Marqués y Corregidora.

La integración social obtenida como fruto de la Revolución Mexicana de 1910, devolvió a México sus Ayuntamientos libres y este es mérito propio de Don Venustiano Carranza, pues de él partieron todas las realizaciones sociales al encarnar la voluntad y la decisión de la Patria frente a su generación y a las generaciones futuras.

Importante fue la organización política de la República, fijando como base el antiguo Ayuntamiento y creando el Municipio Libre.

La idea de esta reforma es simple y la Comisión Revisora del Constituyente de 1917 vio con simpatía el nuevo Artículo 115 propuesto, pero lo amplió lo bastante para asegurar la vida municipal: así como la República está integrada por Estados, el Estado lo será por municipios. La incipiente Ley de 25 de diciembre de 1915 crea el Municipio Libre, terminando las Prefecturas y las Jefaturas Políticas y se vuelve al Ayuntamiento. Acaba con el poder del Prefecto, que aun cuando pasaran gobernadores, éste permanecía en el poder, haciendo y deshaciendo a su albedrío.

Carranza proponía: “Artículo 115.- Los Estados adoptarán para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política el Municipio libre. Cada Municipio será administrado por un ayuntamiento de elección popular directa.”

La Comisión agregó al proyecto: “Los Municipios administrarán libremente su hacienda, la cual se formará de las contribuciones que señalen las Legislaturas de los Estados, y que en todo caso serán las suficientes para atender las necesidades municipales. Los Municipios deberán ser investidos de personalidad jurídica para todos los efectos legales.”

El Gobernador, General Federico Montes, cumplimentando la Ley del Municipio Libre lanzó la convocatoria el 15 de junio de 1916 para elegir al primer Ayuntamiento Libre en cada una de las cabeceras municipales, señalando el primer domingo de septiembre para los comicios y el primero de octubre para la inauguración de labores.

Dos partidos políticos concurren: el Gran Partido Liberal Queretano, de añeja tradición, postuló la candidatura del Sr. Lic. José Guerra Alvarado, formando su planilla viejos luchadores de la revolución.

El Partido Reforma presentó la candidatura del Sr. Alfonso M. Camacho, acompañando de una buena representación de su planilla de Regidores, y se ha de resaltar en que en ella hacía sus primeras apariciones políticas el Lic. José M. Truchuelo, quien más adelante destacaría no solo estatal, sino nacionalmente. Ganó el Sr. Camacho y afortunadamente el Ayuntamiento electo comprendía una representación social muy completa:

- ✓ Los comerciantes lo estaban por el Sr. Ernesto Requena y en pequeño por el Sr. J. Guadalupe Franco.
- ✓ Los agricultores por el Sr. Pedro Septién y el Sr. Daniel Basurto.
- ✓ Los periodistas por D. Carlos Lenglé, director de *La Opinión*, que era el periódico de aquella época.
- ✓ Los obreros por el electricista D. Anastasio Trejo y por el operario de la fábrica *El Hércules*, Sr. Alberto Escobedo.

Un cuerpo de Regidores que llenaba la representación completa de las actividades sociales en el Municipio de Querétaro y que realizó brillante labor.

El primer Presidente Municipal fue el Sr. Alfonso Camacho. Inició su gestión el 1 de octubre de 1917.

Hoy día, el municipio de Querétaro ha sido dividido en siete delegaciones.

Tabla 5.

*Cronología de Presidentes desde 1916*

PERIODO	PRESIDENTE
1916-1917	Alfonso M. Camacho
1917	Ing. Gonzalo Vizcaíno (Interino)
1917	Ignacio Sanabria (Interino)
1917	Ing. Agustín Herrera Pérez (Interino)
1917-1919	Alfonso Fernández de Jáuregui (Interino)
1919	Francisco J. Urquiza (Interino)
1919	Manuel Anaya Jr. (Interino)
1919	Hermenegildo Muñoz (Extraordinario)
1919-1920	José Villa (Provisional)
1920	Dr. Vicente Enrique Guerrero (Provisional)
1920	Carlos A. Terán (Suplente)
1920-1921	Andrés Landaverde (Interino)
1921	J. Cruz Hernández (Provisional)
1921	Ramón García Vega
1921-1922	Dr. Vicente Enrique Guerrero
1922	Manuel M. Pérez (Interino)
1922	Carlos A. Terán (Interino)
1922	José Refugio del Castillo (Interino)
1922-1923	Carlos A. Terán (Interino)
1923-1925	Ricardo Olvera
1925	Filemón Basaldúa (Interino)
1925-1926	Miguel A. Herrera
1926-1927	Antonio Vargas (Interino)
1927-1928	Trinidad Gudiño
1928-1929	José C. Calzada
1929	Agustín Casas
1929-1930	Andrés Landaverde
1930-1931	Braulio M. Guerra
1931-1932	Ignacio García
1932-1933	Luis Aguilar S.
1933	Benjamín Feregrino (Interino)
1933	Enrique Omaña (Interino)

Tabla 5. (Continuación)

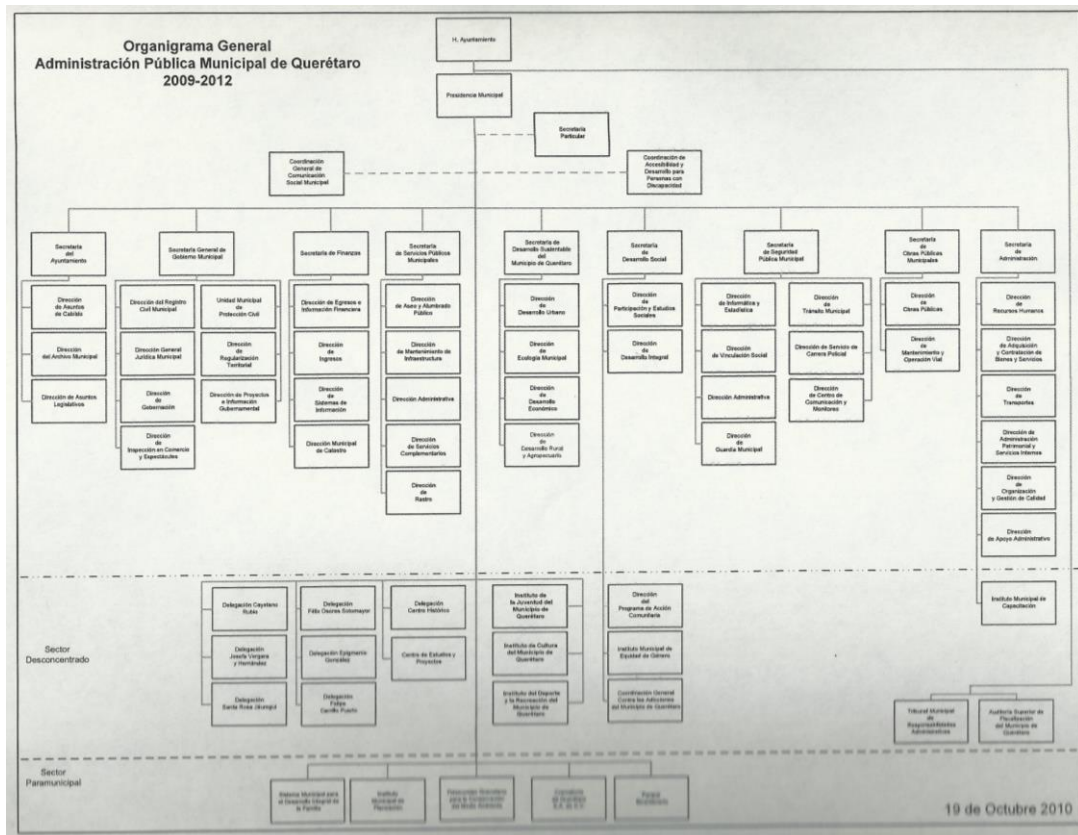
1933-1936	Juan J. Bermúdez
1936	J. Jesús Veraza (Interino)
1936-1937	José Santamaría Jr. (Interino)
1937-1938	Juan C. Peña
1938-1939	Tte. Corl. Juan José Pérez Tejeda (Interino)
1939	Dip. Daniel Méndez (Junta Administrativa)
1939-1941	Celestino Ramírez
1941-1943	Arnulfo Rubio Guerrero
1943-1945	Arturo Domínguez Paulín
1945-1946	Lic. Samuel Palacios Borja (Interino)
1946-1949	José C. Calzada
1949-1952	Lic. Samuel Palacios Borja
1952	Pablo Muñoz Gutiérrez (Interino)
1952-1955	José Luis Herrera Pimentel
1955-1958	Dr. Alvaro Larrondo Michaus
1958-1961	Alonso M. Barredo
1961-1964	C.P. Juventino Castro Sánchez
1964	José Luján Sánchez (Interino)
1964-1967	Ricardo Rangel Andrade
1967-1970	Lic. Alejandro Esquivel Rodríguez
1970-1973	Arq. Antonio Calzada Urquiza
1973	Manuel Trejo Vega (Interino)
1973-1976	Arq. Jorge Torres Vázquez
1976-1979	Lic. Mariano Palacios Alcocer
1979-1982	M.V.Z. Alvaro Larrondo Ojeda
1982-1985	Dr. René Martínez Gutiérrez
1985-1988	Lic. Manuel Cevallos Urueta
1988-1991	Lic. Braulio Guerra Malo
1991	Lic. Andrés Garrido del Toral (Interino)
1991-1994	Dr. Alfonso Ballesteros Negrete
1994-1997	Lic. Jesús Rodríguez Hernández
1997	Lic. Noradino Rubio Espinoza de los Monteros (Interino)
1997-2000	Lic. Francisco Garrido Patrón
2000-2003	Dr. Rolando García Ortiz
2003-2006	Lic. Armando Rivera Castillejos
2006-2009	Lic. Manuel González Valle
2009	Javier Vázquez Ibarra
2009-2011	Francisco Domínguez Servien
2011-2012	María del Carmen Zúñiga Hernández (Interina)
2012-2015	Roberto Loyola Vera
2012-2015	Luis Cevallos Perez

Fuente: (página oficial del gobierno municipal, s.f.)



**2.3.6. En la Figura 4 se observa el Organigrama General Administración Pública Municipal**

**Figura 4. Organigrama Genera Administración Pública Municipal**



Fuente: (Curso de inducción Administración Pública Municipal, 2009)

*Organigrama 2012-2015*

Ayuntamiento:

*Comisión de Gobernación: Se integra por:*

A. *Comisiones:*

✓ Comisión de Gobernación:

Roberto Loyola Vera

María Guadalupe Murguía Gutiérrez

Luis Cevallos Pérez - Abigail Arredondo Ramos

José Luis Aguilera Rico

✓ Comisión de Hacienda y Cuenta Pública:

Roberto Loyola Vera

Mariana Septién Negrete

Abigail Arredondo Ramos

Salvador Martínez Ortiz

Teresita Calzada Roviroso

María Cándida Acosta Pérez

Luis Cevallos Pérez

✓ Comisión de Obras y Servicios Públicos:

Armando Rivera Castillejos

Eduardo Carrera Perrusquía

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino

Luis Cevallos Pérez

María Cándida Acosta Pérez

✓ Comisión de Seguridad Pública, Tránsito y Policía Preventiva:

Roberto Loyola Vera

María Alemán Muñoz Castillo

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino

Eduardo Carrera Perrusquía

Teresita Calzada Roviroso

Armando Rivera Castillejos

Juan Bárcenas González

✓ Comisión de Desarrollo Agropecuario y Económico:

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino

Mariana Septién Negrete

María Alemán Muñoz Castillo

Eduardo Carrera Perrusquía

Salvador Martínez Ortiz

María Cándida Acosta Pérez

José Luis Aguilera Rico

Sócrates Alejandro Valdez Rosales

✓ Comisión de Salud Pública:

María Guadalupe Murguía Gutiérrez

María Alemán Muñoz Castillo

Eduardo Carrera Perusquía

Juan Barcenás González

Gerardo Gabriel Cuanalo Santos

✓ Comisión de Desarrollo Social y Derechos Humanos:

Teresita Calzada Rovirosa

Gerardo Gabriel Cuanalo Santos

Mariana Septién Negrete

María Alemán Muñoz Castillo

María Cándida Acosta Pérez

✓ Comisión de Desarrollo Urbano y Ecología:

Abigail Arredondo Ramos

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino

Luis Cevallos Pérez

Gerardo Gabriel Cuanalo Santos

José Luis Aguilera Rico

✓ Comisión de Trabajadores Migrantes:

Abigail Arredondo Ramos

Sócrates Alejandro Valdez Rosales

Juan Bárcenas González

✓ Comisión de la Familia:

Salvador Martínez Ortiz

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino

Mariana Septién Negrete

✓ Comisión de Educación y Cultura:

Juan Bárcenas González

Sócrates Alejandro Valdez Rosales

María Guadalupe Murguía Gutiérrez

✓ Comisión de Asuntos de la Juventud:

María Alemán Muñoz Castillo

Teresita Calzada Roviroso

Sócrates Alejandro Valdez Rosales

✓ Comisión de Asuntos Indígenas:

María Cándida Acosta Pérez

Mariana Septién Negrete

Salvador Martínez Ortiz

✓ Comisión del Deporte:

José Luis Aguilera Rico

Eduardo Carrera Perusquía

Juan Bárcenas González

*B. Regidores:*

✓ Fracción PRI

Sócrates Alejandro Valdez Rosales. Síndico

Luis Cevallos Pérez.

Rafael Alberto Rodríguez Tolentino.

Eduardo Carrera Perusquía.

Mariana Septién Negrete.

María Alemán Muñoz Castillo.

Abigail Arredondo Ramos.

✓ Fracción PVEM

Teresita Calzada Rovirosa.

✓ Fracción PANAL

Juan Bárcenas González.

✓ Fracción PAN

Armando Rivera Castillejos.

Gerardo Gabriel Cuanalo Santos.

Salvador Martínez Ortiz

María Guadalupe Murguía Gutiérrez.

✓ Fracción PRD

María Cándida Acosta Pérez

✓ Fracción Movimiento Ciudadano

José Luis Aguilera Rico

Presidente Municipal 2012-2015: Lic. Roberto Loyola Vera

Secretarios:

- ✓ Secretario de Serv. Públicos Municipales: (sin información)
- ✓ Secretario de Obras Públicas: Arq. José Gerardo Vega González
- ✓ Secretario de Administración: C.P. Jaime Díaz Becerril
- ✓ Secretario de Desarrollo Sustentable: Dr. Ramón Abonce Meza
- ✓ Secretario de Seguridad Pública: José Héctor Benítez López
- ✓ Secretario de Finanzas: C.P. Julián Lambarri Malo
- ✓ Secretario General de Gobierno: Lic. Edgar Gustavo Zepeda Ruiz
- ✓ Secretario de Desarrollo Social: Lic. Erik Ricardo Osornio Medina
- ✓ Secretaria del Ayuntamiento: Lic. Harlette Rodríguez Menéndez
- ✓ Secretario Part. del Presidente Municipal: Marco Álvarez Malo Labastida



Delegados:

- ✓ C. José Niembro Calzada
- ✓ Francisco José Martín Beatriz Herrera Castañeda
- ✓ Israel González Vargas
- ✓ Lic. Ángel Rojas Ángeles
- ✓ Lic. Manuel Antonio Santana García
- ✓ M. V. Z. Sergio Soto Solís
- ✓ Ricardo Ortega Pacheco

Coordinadores:

- ✓ Coordinador General de Comunicación Social: Lic. Gibrán Salgado Pérez

**2.3.7. Visión 2012-2015:** Hacer de Querétaro un mejor lugar para vivir.

**2.3.8. Misión 2012-2015:** Transformar las condiciones de vida de la gente.

**2.3.9. Valores 2012-2015:**

*Austeridad*

El personal empleará los recursos asignados de manera responsable y productiva bajo criterios de calidad, optimización y racionalidad.

*Respeto*

El servidor público dará a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante; estando obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

*Actitud de servicio*

Se mantendrá una mística de servicio para con la ciudadanía, con el fin de lograr un desempeño profesional de excelencia y dignificar la imagen del servicio público.

*Honestidad*

La actuación del servidor público deberá conducirse con base en la justicia, la razón y la verdad y estará orientada a la atención de la ciudadanía; a denunciar los actos ilícitos de los que tenga conocimiento, de manera que sus signos distintivos sean la integridad, la honradez y la congruencia entre lo que dice y lo que hace.

*Transparencia*

El personal deberá permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares, establecidos por la ley. También implica que deberá hacerse un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

**2.3.10. Fundamento legal que ampara el derecho a la seguridad social de los empleados del gobierno municipal.**

En el caso de los empleados del municipio de Querétaro, el fundamento legal en relación al tema de seguridad social, se encuentra en la ley de los trabajadores del Estado de Querétaro; el artículo 1 menciona:

“La presente Ley es de observancia general para todos los servidores públicos de las dependencias que integran el Gobierno del Estado, considerando a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos con autonomía constitucional, Municipios, empresas de participación estatal y organismos descentralizados del Estado o de los Municipios y los trabajadores al servicio de estas instituciones.”(Ley de los trabajadores al servicio del Estado de Querétaro, 2009, p.1)

Dicha Ley menciona en su artículo 52 los derechos y obligaciones de las dependencias públicas, entre las cuales menciona en su fracción XIII otorgar a los trabajadores los servicios de seguridad social integral.

El gobierno municipal de Querétaro, a pesar de que tiene contratados a tres médicos, dos enfermeras de planta y dos enfermeras por servicio social, con el objetivo de otorgar servicio médico a los trabajadores pertenecientes a dicho organismo, tiene un convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el cual establece que los trabajadores se inscribirán ante ese H. Instituto, gozando de todos los beneficios que concede la Ley del Seguro Social.

El título décimo de la ley de los trabajadores del Estado de Querétaro se refiere a las jubilaciones y a las pensiones por vejez y muerte.

El capítulo primero nos habla de las generalidades:

“Artículo 126. El derecho a la jubilación y a la pensión por vejez o muerte, nace cuando el trabajador, el cónyuge, sus hijos, o a falta de éstos, concubina o concubino, se encuentren en los supuestos consignados en esta Ley y satisfagan los requisitos que la misma señala.

Los trabajadores que teniendo derecho a una jubilación o a una pensión por vejez, llegasen a fallecer, sus beneficiarios tendrán derecho a recibir la pensión por muerte, mediante los requisitos y procedimientos que señala esta Ley.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 24).

*“Artículo 127. Todo trabajador que cumpla con los requisitos para obtener su jubilación o pensión por vejez, así como los beneficiarios que cumplan con los requisitos para obtener la pensión por muerte, de acuerdo al orden establecido en el artículo 144, podrán solicitar la prejubilación o pre pensión al titular de recursos humanos u órgano administrativo correspondiente.*

*Toda fracción de más de seis meses de servicios, se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la jubilación. ” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 24).*

“Artículo 128. La prejubilación o pre pensión se entenderá como la separación de las labores del trabajador que cumple con los requisitos para jubilarse o pensionarse, en el que se pagará el ciento por ciento del sueldo y quinquenio mensuales en el caso de jubilación o en su caso el porcentaje que corresponda tratándose de pensión.

La pre pensión por muerte, se entenderá como el derecho de los beneficiarios a la continuidad inmediata después del fallecimiento del trabajador jubilado o pensionado, del pago de las percepciones que le eran cubiertas o en su caso, de los que no teniendo dicha calidad, hayan cumplido con los requisitos que la ley establece para obtener su derecho de jubilación o pensión por vejez.

Los pagos a que se refieren los párrafos anteriores, se realizarán a partir del momento en que sea otorgada la prejubilación o pre pensión por vejez o muerte y hasta el momento en que surta efectos la publicación del decreto de jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado “La Sombra de Arteaga”. (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 24).

“Artículo 129. El tiempo que dure la prejubilación o pre pensión por vejez no se computara para efectos de antigüedad del trabajador. Cuando ocurra el supuesto establecido en el artículo 151 de la presente Ley, se computará excepcionalmente, sólo que la no aprobación se dé por causas imputables a la entidad donde prestó los servicios.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 24).

“Artículo 130. La Legislatura del Estado se abocará a resolver sobre solicitudes de pensión o jubilación conforme a lo establecido en la presente Ley y demás normatividad aplicable. Cuando se acredite que el trabajador no cumple con los requisitos de ley será rechazada la solicitud respectiva.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 24).

“Artículo 131. La edad y el parentesco de los trabajadores con sus familiares se acreditarán en los términos de la legislación civil vigente.

El Tribunal podrá ordenar en cualquier tiempo la verificación y autenticidad de los documentos y la justificación de los hechos que puedan servir de base para conceder una pensión. Cuando se descubriere que son falsos, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con audiencia, hará la rectificación correspondiente.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, pp. 24-25).

“Artículo 132. Cuando un trabajador a quien se haya otorgado una jubilación o pensión siga en servicio, tendrá derecho a que se le pague la remuneración que corresponda al servicio que desempeñe, suspendiéndole en tanto los efectos de pago de su pensión.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).

“Artículo 133. Si algún trabajador hubiere acumulado los años requeridos para obtener su jubilación o pensión tendrá derecho a que se le otorgue, correspondiendo la obligación de pago a la última entidad en la que prestó sus servicios.

Sin excepción, para efectos de jubilación o pensión, el tiempo trabajado en dos o más dependencias, durante un mismo periodo, no será acumulable, por lo tanto, se computará como una sola antigüedad. En el caso del tiempo laborado en periodos diferentes, en dos o más dependencias, se computarán para los mismos efectos, en la última dependencia.

Los trabajadores no están obligados a tramitar su pensión o jubilación, aun habiendo cumplido con los requisitos establecidos en la presente Ley, por lo que podrán seguir prestando sus servicios hasta en tanto decidan realizar el trámite en forma voluntaria.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).

“Artículo 134. Si por cualquier motivo llegare a desaparecer alguna Empresa de participación estatal u organismo descentralizado, deberán preverse los mecanismos necesarios para que el trabajador siga disfrutando o llegue a disfrutar de los beneficios de la pensión o jubilación.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).

*“Artículo 135. “Los trabajadores están exentos de toda cotización en lo referente a jubilación y pensiones.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).*

El capítulo segundo habla de la Jubilación: Los artículos contenidos en el mismo son:

*“Artículo 136. Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta años de servicios, en los términos de esta Ley, cualquiera que sea su edad.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).*

“Artículo 137. La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al ciento por ciento del sueldo y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador haya disfrutado el último sueldo por haber solicitado su baja en el servicio.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).

“Artículo 138. Para determinar la cuantía del sueldo de jubilación se tomará en cuenta únicamente el empleo de mayor jerarquía si el trabajador disfruta de dos o más, debiéndose incluir también los quinquenios.

Tratándose de antigüedad ésta se contará a partir del primer empleo que tuvo el trabajador.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).

El capítulo tercero habla acerca de la pensión por vejez: En los siguientes departamentos:

*“Artículo 139. Tienen derecho a la pensión por vejez los trabajadores que habiendo cumplido sesenta años de edad, tuviesen veinte años de servicios.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 25).*

*“Artículo 140. Toda fracción de más de seis meses de servicios se considerará como año completo para los efectos del otorgamiento de la pensión.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, pp. 25-26).*

*“Artículo 141. El monto de la pensión por vejez se calculará aplicando al sueldo que percibe, los porcentajes que especifica la tabla siguiente:*

- I.** 20 años de servicios 53%;
- II.** 21 años de servicios 55%;
- III.** 22 años de servicios 60%;
- IV.** 23 años de servicios 65%;
- V.** 24 años de servicios 70%;
- VI.** 25 años de servicios 75%;
- VII.** 26 años de servicios 80%;
- VIII.** 27 años de servicios 85%;
- IX.** 28 años de servicios 90%; o
- X.** 29 años de servicios 95%.

(Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 26).

*“Artículo 142. La pensión por vejez en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo vigente en la zona que corresponda, en el momento de otorgar la pensión.*

*A los trabajadores que perciban una remuneración superior al salario mínimo, la pensión que se les otorgue no excederá del 95 por ciento de su sueldo.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 26).*

*“Artículo 143. El derecho al pago de la pensión por vejez comenzará a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador hubiese percibido el último sueldo por haber causado baja en el servicio.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 26).*

El capítulo cuarto habla acerca de la pensión por muerte:

“Artículo 144. Se otorgará pensión por muerte cuando fallezca el trabajador jubilado o pensionado, o que no teniendo esta calidad, haya cumplido con los requisitos que esta Ley establece para obtener el derecho a su jubilación o pensión por vejez, en el siguiente orden de beneficiarios:

- I. A la esposa o esposo del trabajador fallecido;*
- II. A falta de los anteriores, los descendientes menores de dieciocho años de edad, o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos o de hasta veinticinco años solteros, en etapa de estudios de nivel medio superior o superior de cualquier rama del conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial; y*
- III. A falta de éstos a la concubina o concubinario del trabajador fallecido.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 26).*

“Artículo 145. Los beneficiarios de trabajadores jubilados o pensionados que se encuentren en el supuesto del artículo anterior tendrán derecho a una pensión equivalente a la percepción que éstos venían percibiendo hasta antes de su fallecimiento.

En el caso de los beneficiarios de trabajadores que al momento de su fallecimiento hubieran generado el derecho a una jubilación o pensión por vejez, tendrán derecho a percibir una pensión equivalente al porcentaje del sueldo que corresponda a los años de servicio prestados por el trabajador en términos de esta Ley.

Dicha percepción dejará de otorgarse:

- I. Hasta que la viuda o viudo, concubina o concubinario, contraigan matrimonio, se unan en concubinato o fallezcan;*
- II. Cuando los descendientes menores cumplan dieciocho años;*
- III. Cuando los descendientes en estado de invalidez fallezcan o desaparezca la causa de invalidez; y*
- IV. Cuando los descendientes mayores de dieciocho años solteros en etapa de estudios de nivel medio superior o superior, cumplan veinticinco años, contraigan matrimonio o dejen de estudiar.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, pp. 26-27).*

“Artículo 146. Tienen derecho a la pensión por muerte, la esposa o esposo del trabajador que haya desempeñado como policía, cuando este haya perdido la vida en ejercicio de su deber o de alguna función específica relacionada con su trabajo y se acredite que el trabajador fallecido no estaba inscrito en ninguna institución de seguridad social. A falta de éstos los descendientes menores de dieciocho años de edad, a falta de estos, la concubina o concubino, del trabajador que a la fecha del fallecimiento dependieran económicamente de él.

Los beneficiarios que se encuentren en el supuesto anterior, tendrán derecho a percibir un porcentaje del salario que el trabajador fallecido percibía, de acuerdo a lo siguiente:

- I. Si el trabajador tenía de 1 día a 5 años laborados, 50% del salario;
- II. Si el trabajador tenía de 5 años 1 día a 10 años laborados, 60% del salario;
- III. Si el trabajador tenía de 10 años 1 día a 15 años laborados, 70% del salario;
- IV. Si el trabajador tenía de 15 años 1 día a 20 años laborados, 80% del salario;
- V. Si el trabajador tenía de 20 años 1 día a 25 años laborados, 90% del salario; o
- VI. Si el trabajador tenía de 25 años 1 día y hasta antes de cumplir 30 años laborados, 95% del salario.

En el supuesto establecido en el presente artículo, los beneficiarios, de acuerdo al orden establecido, podrán gozar del derecho a la pre pensión por muerte en términos del párrafo segundo del artículo 128 y demás disposiciones de la presente Ley. (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 27).

El capítulo quinto hace referencia al trámite de jubilaciones y pensiones:

“Artículo 147. Cuando se reúnan los requisitos para obtener los derechos de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, para iniciar los trámites correspondientes el titular del área de Recursos Humanos u Órgano Administrativo equivalente, deberá integrar el expediente con los siguientes documentos:

I. Jubilación y pensión por vejez:

a) Constancia de antigüedad y de ingresos, expedida por el Titular del área encargada de Recursos Humanos u órgano administrativo equivalente señalando lo siguiente:

1. Nombre del trabajador;
2. Fecha de inicio y terminación del servicio;
3. Empleo, cargo o comisión;
4. Sueldo mensual;
5. Quinquenio mensual; y
6. Cantidad y porcentaje que corresponda de acuerdo a la pensión o jubilación del trabajador.
7. En su caso, el convenio elevado a laudo ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, siempre que el mismo no reconozca derechos no adquiridos.

b) Solicitud por escrito de jubilación o pensión por vejez del trabajador, dirigida al titular de la entidad correspondiente, para su posterior remisión a la Legislatura;

c) Dos últimos recibos de pago del trabajador;

d) Acta de nacimiento, la cual deberá coincidir con todos los documentos que se anexan dentro del expediente, sin que el hecho de no coincidir sea motivo para negar el derecho de la obtención de la jubilación o pensión;

e) Dos fotografías tamaño credencial;

f) Copia certificada de la identificación oficial;

g) Oficio que autoriza la prejubilación o pre pensión por vejez; y

h) En el caso de los trabajadores al servicio de los municipios del Estado de Querétaro, acuerdo de cabildo que autorice realizar el trámite de la jubilación o pensión por vejez ante la Legislatura del Estado.

II. Pensión por muerte:

a) Copia simple de la publicación del decreto por el cual se concedió al trabajador la jubilación o pensión por vejez, en el supuesto de que se haya otorgado;

b) Copia certificada del acta de defunción del trabajador;

c) Solicitud por escrito de pensión por muerte de beneficiario o su representante legal dirigida al titular de la entidad correspondiente;

d) Dos últimos recibos de pago del trabajador fallecido;

e) Constancia de ingresos, expedida por el Titular de recursos humanos u órgano administrativo equivalente que contenga los siguientes datos:



1. Nombre del trabajador fallecido;
  2. Fecha de inicio y terminación del servicio;
  3. Empleo cargo o comisión;
  4. Calidad de trabajador, jubilado o pensionado;
  5. Sueldo mensual y quinquenio mensual, o cantidad mensual que percibía por concepto de pensión por vejez o jubilación según el caso; y
  6. Fecha de publicación del decreto en el que se le concedió la jubilación o pensión por vejez, en su caso.
- f) Copia certificada del acta de matrimonio;
- g) Para el caso en que los beneficiarios del trabajador sean los hijos menores de 18 años de edad o en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos o menores de 25 años solteros en etapa de estudios de nivel medio o medio superior, además de los documentos antes mencionados, con excepción de la fracción VI, deberán presentar según corresponda, lo siguiente:
1. Copia certificada del acta de nacimiento;
  2. Copia certificada de la declaración que emita el Juez de lo Familiar relativa a la tutela de menores de 18 años o mayores incapaces;
  3. Original de la constancia de invalidez expedida por institución pública de seguridad social o asistencia médica, tratándose de los descendientes en estado de invalidez que les impida valerse por sí mismos; y
  4. Original de constancia de estudios, tratándose de los descendientes mayores solteros en etapa de estudios de nivel medio o superior de cualquier rama de conocimiento en planteles oficiales o con reconocimiento oficial.
- h) Para el caso de que el beneficiario del trabajador sea el concubino o concubina además de los documentos señalados en las fracciones I, II, III, IV y V de este artículo, deberá presentar copia certificada de la declaración de herederos que emita el Juez Familiar en el que se reconozca el carácter de concubino o concubina; y
- i) Para el caso de los beneficiarios de trabajadores de los Municipios, copia certificada del acuerdo de cabildo mediante el cual se le reconoce como beneficiario y se aprueba iniciar el trámite de la pensión por muerte.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, pp. 27-29).

Artículo 148. “ El titular de recursos humanos u órgano administrativo deberá verificar que el trabajador o beneficiarios reúnan los requisitos para solicitar el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte.

En el caso de la jubilación o pensión por vejez o pensión por muerte, emitirá, en un plazo no mayor a quince días hábiles siguientes a la solicitud del trabajador o beneficiarios de la pensión por muerte, el oficio mediante el cual se informa al jefe inmediato, al trabajador o beneficiario, el resultado de la solicitud de prejubilación o pre pensión por vejez o pre pensión por muerte, según corresponda, lo anterior previa revisión de los documentos que integran el expediente referido en la presente Ley.

Una vez otorgada la prejubilación o pre pensión por vejez o pre pensión por muerte e integrado debidamente el expediente, el titular de recursos humanos u órgano administrativo, lo remitirá, dentro de los diez días hábiles siguientes, a la Legislatura del Estado para que resuelva de conformidad con lo señalado en la presente Ley.

En el supuesto de la negativa del otorgamiento de la prejubilación o de la pre pensión, los funcionarios referidos en el párrafo anterior, según el caso, emitirán acuerdo en el que funden y motiven la causa de la misma, el cual deberá ser notificado, en un plazo no mayor de diez días hábiles, al trabajador o beneficiario de la pensión por muerte.

Si el titular de recursos humanos o el órgano administrativo correspondiente no hubiera remitido a la Legislatura el expediente dentro del plazo a que se refiere este artículo, el trabajador que haya iniciado el trámite de jubilación o de pensión por vejez o el beneficiario de la pensión por muerte, podrá presentar escrito mediante el cual la ponga en conocimiento del hecho, para que, en su caso, a través de la Comisión que corresponda, requiera un informe o señale el plazo dentro del cual la autoridad estatal deberá remitirle el expediente. Cuando la omisión sea atribuible a autoridades municipales, la Comisión podrá solicitar un informe respecto del asunto y derivado del mismo, puede

solicitar que el expediente le sea remitido, siempre y cuando ya hubiese sido integrado.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 29:30).

*“Artículo 149. El titular de recursos humanos u órgano administrativo, podrán citar al trabajador o beneficiarios para aclaraciones o bien solicitar toda la información que se requiera.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 30).*

“Artículo 149 Bis. Cuando de la revisión del expediente a que se refiere este Capítulo, se desprenda la falta de información o de documentos para dar trámite a las jubilaciones y pensiones, previo a la emisión del Dictamen correspondiente, la Legislatura del Estado, a través de la Comisión que corresponda, podrá requerir su entrega a la autoridad estatal omisa.

Los titulares de recursos humanos o de los órganos administrativos estatales que incumplan lo dispuesto por este Capítulo, podrán ser sancionados conforme a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Querétaro. “(Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 30).

“Artículo 150. Una vez que la Legislatura del Estado haya resuelto de manera favorable el otorgamiento de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, se publicará el decreto correspondiente en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, “La Sombra de Arteaga”, para que surta sus efectos de notificación al trabajador, beneficiarios y del área encargada de realizar el pago de la jubilación, pensión por vejez o pensión por muerte, según el caso, así como de todas y cada una de las prestaciones que con motivo de la terminación de la relación laboral se deriven.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 30).

“Artículo 151. Cuando la Legislatura no apruebe la jubilación o pensión por vejez, emitirá acuerdo correspondiente, notificándolo en un plazo no mayor de diez días hábiles al Titular de Recursos Humanos u órgano administrativo, para que el trabajador se reintegre a sus labores hasta solucionar el impedimento, quedando sin efectos la licencia pre jubilatoria, restableciéndose íntegramente la relación jurídico laboral para los fines de esta Ley, debiendo notificar además a los interesados.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 30).

El título décimo primero se refiere a las prescripciones en su capítulo único

“Artículo 152. Las acciones que nazcan de esta Ley, de los nombramientos otorgados en favor de los trabajadores, de los convenios, de las condiciones generales de trabajo y demás acuerdos favorables a los trabajadores, prescribirán en un año, con excepción de los casos previstos en el presente capítulo.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 31).

“Artículo 153. Prescribirán en un mes:

- I.* Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error, contando el término a partir de la fecha en que el error sea conocido;
- II.* Las acciones de los trabajadores para ejercitar el derecho a ocupar el puesto que haya dejado por accidente o por enfermedad, contando el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo; y
- III.* Las acciones de los funcionarios para suspender, dar por terminada la relación laboral o disciplinar a sus trabajadores, contando el término desde que se haya dado la causa o aquel en que sean conocidas las faltas.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 31).

“Artículo 154. Prescriben en dos meses:

- I.* En caso de despido o suspensión injustificada las acciones para exigir la reinstalación en el trabajo o la indemnización que la ley concede contados a partir del día en que sea notificado el trabajador del despido o suspensión en su caso; y
- II.* En caso de supresión de plazas, las acciones para que se otorgue otra equivalente a la suprimida a partir de la fecha en que se comunique la supresión.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 31).

“Artículo 155. Prescribirán en dos años:

- I.* Las acciones de los trabajadores para reclamar indemnizaciones por riesgos de trabajo;
  - II.* Las acciones de los beneficiarios de los trabajadores en los casos de muerte por riesgo de trabajo; y
  - III.* Las acciones para ejecutar las resoluciones o laudos del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.
- Los plazos para ejecutar las acciones a que se refieren las fracciones anteriores, correrán precisamente desde el día en que se determine la naturaleza del riesgo, y desde la fecha de la muerte del trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 31).

“Artículo 156. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I.* Contra los incapacitados, siempre que se haya discernido su tutela conforme a la Ley, a menos que la prescripción hubiere comenzado contra sus causahabientes;
- II.* Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra y que, por alguno de los conceptos contenidos en esta Ley, se hayan hecho acreedores a la indemnización; y
- III.* Durante el tiempo que el trabajador se encuentre privado de su libertad, siempre que haya sido absuelto por sentencia ejecutoriada.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 31:32).

“Artículo 157. La prescripción se interrumpe:

- I.* Por la sola presentación de la demanda o de cualquier promoción ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, no siendo obstáculo para la interrupción que el Tribunal se declare incompetente;
- II.* Si la persona a cuyo favor corre la prescripción, reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito, o por hechos indubitables; y
- III.* Cuando se hagan gestiones por escrito ante la Institución Pública o funcionario de quien depende al trabajador.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 32).

“Artículo 158. Para los efectos de la prescripción los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo. Cuando sea inhábil el último no se tendrá por completo el término para la prescripción, sino cumplido el primer día hábil siguiente.” (Ley de los trabajadores del Estado de Querétaro, 2009, p. 32).

Como se comentó anteriormente el gobierno municipal de Querétaro, tiene convenio con el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que a continuación se enlistan los requisitos para pensión en ese H. Instituto.

### ***2.3.11. Requisitos para pensión en el IMSS.***

- ✓ Presentar la solicitud de pensión debidamente requisitada.
- ✓ Estar dado de baja ante el IMSS al momento de solicitud de la pensión,
- ✓ Encontrarse privado de trabajo remunerado,

#### *Cesantía en edad avanzada*

- ✓ Que el asegurado tenga 60 años de edad al momento de causar baja ante el IMSS

#### *Vejez*

- ✓ Que el asegurado tenga 65 años de edad

#### *En pensiones ley 1973 se requiere:*

- ✓ Que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 500 semanas de cotización
- ✓ Que el asegurado se encuentre dentro del período de conservación de derechos, al momento de cumplimiento de la edad,

#### *En pensiones ley 1997 se requiere:*

- ✓ Que el asegurado tenga reconocidas un mínimo de 1,250 semanas de cotización.
- ✓ La Ley del Seguro Social de 1997, no considera la conservación de derechos para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada o vejez, por lo que el asegurado que

haya cotizado con esta Ley podrá solicitar su pensión en cualquier momento cumplidos los requisitos.

*Documentación del asegurado:* El derechohabiente debe de acudir a la clínica que le corresponda a solicitar su pensión, con la siguiente documentación:

- ✓ Solicitud de pensión.
- ✓ Identificación oficial con fotografía y firma que puede ser: credencial para votar, cartilla del Servicio Militar Nacional, pasaporte, cédula profesional, credencial ADIMSS, tratándose de extranjeros pasaporte o Forma Migratoria, original y forma para cotejo.
- ✓ Documento que contenga el número de seguridad social, expedido por el IMSS, INFONAVIT o AFORE, no es necesario cuando presente la credencial ADIMSS, Original y copia para cotejo.
- ✓ Copia expedida por el registro civil de acta de nacimiento, acta de adopción o reconocimiento. Este documento se queda en el expediente.
- ✓ Comprobante de domicilio de reciente expedición, no mayor de tres meses a la fecha de presentación de la solicitud: derechos de agua, luz, teléfono (excepto celular), recibo de gas, certificación de la presidencia municipal (anual) o boleta predial (bimestral o anual del ejercicio vigente). No es necesario que el comprobante este a nombre del solicitante. Original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente credencial ADIMSS.
- ✓ Clave Único de Registro de Población CURP o impresión de la misma obtenida a través de la página de internet del Registro Nacional de Población, no necesario

cuando se trate de extranjeros que no radiquen en México, Original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando presente la credencial ADIMSS.

✓ Documento de AFORE: estado de cuenta, impresión obtenida de la página de internet de la AFORE que maneja la cuenta individual, con antigüedad no mayor a 6 meses previo a la fecha de la solicitud o contrato firmado con la AFORE, sólo si el asegurado cotizó a partir del 1 de Julio de 1997. Original y copia para cotejo.

✓ Constancia de registro en el RFC. Original y copia para cotejo. Este documento no es necesario cuando ya se encuentre registrado en el sistema de pensiones del Instituto.

✓ Si el derechohabiente cuenta con beneficiarios: esposa, concubina, hijo(s) menor(es) de 16 años y hasta 25 años estudiante, hijo(s) mayores de 16 años incapacitado(s), o a falta de estos padres, además de los documentos anteriores deberá presentar los documentos descritos de conformidad a cada modalidad, designados en Asignación Familiar.

*Notas acerca de los requisitos para pensión IMSS:*

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

✓ También se aceptaran las traducciones de la representación consular o embajada en México del país de que se trate.

- ✓ No será necesario presentar apostillamiento de la representación diplomática o consular de dicho gobierno, cuando el país de origen se encuentre adherido al Convenio de la Haya; en caso contrario el documento deberá estar certificado por la representación diplomática o consular del gobierno mexicano, quien valida la autenticidad del documento.
- ✓ Únicamente se aceptarán copias certificadas expedidas por los Registros Civiles de los Estados y del Distrito Federal, y por la Embajada o Consulado de México quien, cumple la función de Registro Civil fuera del territorio nacional.
- ✓ Para mexicanos por naturalización se aceptará Carta de Naturalización expedida por la Secretaría de Relaciones Exteriores, o en su defecto, copia de ésta certificada por fedatario público, en caso de no contar con ella se aceptará en acta de nacimiento.
- ✓ Tratándose del documento de la AFORE, deberá contener el mismo Número de Seguridad Social que se encuentra en la base de datos del Instituto Mexicano del Seguro Social y es muy importante que el nombre que aparece en el Estado de Cuenta y la CURP concuerden con el acta de nacimiento. En caso contrario el (a) asegurad@ tendrá que acudir a la Unidad de Atención Especializada al Público de la AFORE donde se encuentre inscrito(a) para aclararlo.
- ✓ Refiriéndose a la constancia del RFC, también deberá proporcionar el Registro Federal de Contribuyentes (R.F.C.), en caso de requerir constancia de retención de impuestos.
- ✓ Antes de acudir a la clínica es muy importante que el (a) asegurad@ verifique que en todo tipo de actas que presente: coincidan los nombres completos con los registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, AFORE, CURP y

documentación de identificación oficial. Si fuera el caso, se debe solicitar la corrección ante la Institución correspondiente, puesto que no procederá el trámite de pensión con este tipo de inconsistencias.

La documentación presentada deberá estar completa, legible, sin alteración alguna y sin que presente tachaduras o enmendaduras.

En caso de que el trámite lo realice persona distinta al asegurad@, se deberá presentar poder notarial, este documento se queda en el expediente, así como identificación oficial con fotografía y firma del (a) aceptante (mismos documentos descritos del asegurad@), original y copia para cotejo.

El 17 de Julio de 2012 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación un acuerdo en el cual se dieron a conocer requisitos y formatos para efectuar diversos trámites relacionados con pensiones y pagos de ayudas. Cabe señalar que este acuerdo sustituye al dictado por el gobierno federal el 23 de junio de 2010.

Estos formatos y requisitos de información serán obligatorios a partir del 18 de Julio de 2012, esto derivado de que no tiene explícita su vigencia, por lo que se tendrá que observar para efectuar cualquier trámite ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En el acuerdo se plasman nuevos formatos que se deberán utilizar para efectuar los trámites regulados, entre algunos formatos que se encuentran en el acuerdo están:

- ✓ Solicitud de Pensión
- ✓ Solicitud de modificación de pensión
- ✓ Solicitud de ayuda para gastos de matrimonio
- ✓ Solicitud de ayuda para gastos de funeral



A continuación se anexa el formato referente a la solicitud de pensión que se encuentra en el Diario Oficial de la Federación referido:

Tabla 6.

*Solicitud de pensión*


 <b>INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL</b> DIRECCIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES COORDINACIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS <span style="float: right;">Forma IMSS (2) (42)</span>						
Delegación: (2)			<b>SOLICITUD DE PENSIÓN</b>			
Subdelegación: (3)						
Unidad Receptora: (4)			Folio No. (1)			
I. DATOS DEL ASEGURADO						
Número de Seguridad Social (8)	C.U.R.P. (6)	Fecha de Nacimiento (7)	Fecha de Defunción (9)			
Apellido Paterno		Apellido Materno (10)		Nombre (5)		
Sexo M ( ) F ( ) (16)	Estado Civil (11)	AFORE (12)	R.F.C. con Homoclave (13)			
II. DATOS DEL SOLICITANTE						
Apellido Paterno		Apellido Materno (14)		Nombre (5)		
Domicilio: Calle y Número Int. Ext. (15)				Colonia (18)		
C.P. (15)	Ciudad o Entidad (15)	Teléfono (16)	Correo Electrónico (17)			
III. BENEFICIARIOS DEL ASEGURADO						
Apellido Paterno (14)	Apellido Materno (14)	Nombre (5) (18)	Fecha de Nacimiento (19)	Ibentesco (20)	Sexo (21)	C.U.R.P. (22)
<b>Los hijos 16 a 25 años, registrados como beneficiarios no deben desempeñar trabajo sujeto al Régimen Obligatorio del Seguro Social.</b>						
IV. TIPO DE PENSIÓN (23)						
Invalidez ( )	Retiro ( )	Ciudadanía ( )				
Cesantía en Edad Avanzada ( )	Asignación Familiar ( )	Incapacidad Permanente ( )				
Vejez ( )	Viudez ( )	Ascendientes ( )				
a) En caso de tratarse de Incapacidad Permanente (si la valoración de hasta el 25% procederá como forma de pago de indemnización global, b) En caso de que el porcentaje de valoración sea mayor al 25% y hasta el 50% podrá optar entre Indemnización Global o Pensión y no procederá modificar la forma de pago una vez elegida. (Art. 58 fracción II). El/lo: Indemnización Global ( ) Pensión ( ) Firma de aceptación: _____ c) Si la valoración es mayor al 50% invariablemente le corresponderá el pago de una pensión.						
V. MANIFESTACIONES (24)						
1. Solicito el reconocimiento de mis cotizaciones: España ( ) Canadá ( ) ISSSTE ( )						
2. Firma otra persona a su ruego: SI ( ) No ( )						
VI. DOCUMENTACIÓN ANEXA AL FORMATO DE SOLICITUD (25)						
Acta de Defunción Asegurado ( )	Acta de Divorcio ( )	Testimonial de Concubinaje ( )				
Identificación Oficial ( )	Acta de Nacimiento ( )	C.U.R.P. ( )				
Credencial ADIMSS ( )	Constancia de Estudios ( )	R.F.C. ( )				
Documentos con NSS ( )	Documento de AFORE ( )	Testimonial Dependencia Económica ( )				
Comprobante de Domicilio ( )	Acta de Adopción ( )	Constancia de periodos reconocidos IMSS/ISSSTE ( )				
Acta de Matrimonio ( )	Acta de Reconocimiento ( )	Otro ( )				
OBSERVACIONES						
1. Se podrá desistir de continuar con este trámite antes de que el IMSS emita resolución de otorgamiento o negativa de pensión, previa notificación por escrito al IMSS. 2. El solicitante deberá presentarse en 10 días naturales en la Unidad Receptora/Subdelegación para conocer si existe algún problema con su trámite ya sea por falta de información o por datos erróneos. 3. Si usted desea conocer el estatus de su trámite puede ingresar a la siguiente liga: <a href="http://aplicaciones.imss.gob.mx/ed050/">http://aplicaciones.imss.gob.mx/ed050/</a> 4. Para el pago de su pensión, que se realice a través del IMSS, deberá proporcionar un número de cuenta bancaria. 5. Para cualquier duda, aclaración, duda y/o comentario con respecto a este trámite, sírvase llamar al Call Center Institucional al 018006232323 o al sistema de atención telefónica a la ciudadanía (SIACTEL) a los teléfonos 018003852486 o 20003000 en el DF y áreas metropolitanas.						
Elaboró (26)	(27)	Dedico, que los datos anotados en esta solicitud son ciertos, así como los documentos que presento son auténticos, en caso contrario estaré sujeto a las sanciones estipuladas en las leyes, reglamentos, códigos y demás disposiciones legales aplicables.				
Matrícula, Nombre y Firma	Lugar, Fecha y Sello	Firma o huella digital del Solicitante (28)				

Tabla 6. (continuación)

Nombre de la Forma:		Solicitud de pensión Forma IMSS (2) 42.	
Clave:		3300-009-022	
Objetivo:		Registrar datos del interesado (solicitante) y controlar el trámite de la pensión solicitada: Incapacidad Permanente, Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada, Vejez, Retiro, Viudez, Orfandad y Ascendientes.	
Elaborado por:		Servicio de Prestaciones Económicas y/o el solicitante personalmente en forma mecanográfica o impresa, la firma o huella se pondrá hasta que sea entregado el formato y documentos en presencia de personal de los Servicios de Prestaciones Económicas de la Unidad de Medicina Familiar (UMF) de adscripción que corresponda.	
Número de Tantos:		Original y 2 copias.	
Distribución:		Original: Expediente de pensión. 1a. Copia: Afiliación y Vigencia de Derechos. 2a. Copia: Solicitante.	
No.	DATO	ANOTAR	
1	Folio:	Número consecutivo asignado a la solicitud.	
2	Delegación:	Nombre y clave identificadora de la Delegación.	
3	Subdelegación:	Nombre y clave identificadora de la Subdelegación.	
4	Unidad Receptora:	Siglas y Número de la Unidad de Medicina Familiar Receptora (UMF).	
I. DATOS DEL ASEGURADO			
5	No. de Seguridad Social:	Número de registro asignado por el Instituto Mexicano del Seguro Social.	
6	C.U.R.P.:	Clave Unica de Registro de Población.	
7	Fecha Nacimiento:	de	Con número arábigo día, mes y año de la fecha de nacimiento. Anotando primero el día, luego el mes y por último el año (dd/mm/aaaa).
8	Fecha Defunción:	de	Con número arábigo día, mes y año, de la fecha de fallecimiento. Anotando primero el día, luego el mes y por último el año (dd/mm/aaaa).
9	Apellido Paterno: Apellido Materno: Nombre(s):	Apellido paterno, materno y nombre(s) del asegurado.	
10	Sexo:	"M" para masculino y "F" para femenino.	
11	Estado Civil:	Estado civil del asegurado, que se debe acreditar legalmente.	
12	Afore:	Nombre de la AFORE que maneja la cuenta individual del asegurado.	
13	R.F.C. con Homoclave:	con	Registro Federal de Causantes con Homoclave del asegurado, asignada al ciudadano por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
II. DATOS DEL SOLICITANTE			
14	Apellido Paterno: Apellido Materno: Nombre(s):	Apellido paterno, materno y nombre(s) de la persona que se presenta a suscribir la solicitud.	
15	Domicilio: Calle y Número Int. Ext., Colonia, C.P., Ciudad o Entidad:	Ubicación del domicilio del solicitante de acuerdo con los datos consignados en el comprobante de domicilio.	
16	Teléfono:	Número telefónico donde se pueda localizar al solicitante y que sea de la ciudad donde se presente a suscribir la pensión (no celular).	
17	Correo Electrónico:	Correo electrónico del solicitante, en su caso.	

Tabla 6. (Continuación)

III. BENEFICIARIOS DEL ASEGURADO		
18	Apellido Paterno: Apellido Materno: Nombre(s):	Apellido paterno, materno y nombre(s) de cada uno de los beneficiarios aunque no tengan derecho a pago por asignación familiar. En este caso deberá anotar a la esposa(o), hijos menores de edad, o en su caso concubina(rio) y ascendientes (padres).
19	Fecha nacimiento:	Con número arábigo día y año, con letra el mes de la fecha de nacimiento. Anotando primero el día, luego el mes y por último el año (dd/mm/aaaa).
20	Parentesco:	Vínculo familiar que existe (existió) entre el asegurado y beneficiario (s) que comprueben su derecho al pago de la prestación.
21	Sexo:	"M" para masculino y "F" para femenino.
22	C.U.R.P.:	Clave Unica de Registro de Población.
IV. TIPO DE PENSION		
23	Tipo de pensión:	Una "X" en el casillero que señale el "Tipo de Pensión" solicitada de acuerdo con los datos consignados. Si se trata de una incapacidad permanente favor de leer los incisos de este apartado y marcar con una "X" lo elegido por el solicitante. - a) En caso de tratarse de Incapacidad Permanente con valuación de hasta el 25% procederá como forma de pago la Indemnización Global. - b) En caso de que el porcentaje de valuación sea mayor al 25% y hasta el 50% podrá optar entre Indemnización Global o Pensión y no procederá modificar la forma de pago una vez elegido. (Art. 58 fracción III). Elijo: Indemnización Global ( ) Pensión ( ). - c) Si la valuación es mayor al 50% invariablemente le corresponderá una pensión.
V. MANIFESTACIONES		
24	Manifestaciones:	Una "X" en el casillero (si) (no) de conformidad a lo que manifieste el solicitante. 1. Solicite el reconocimiento de mis cotizaciones: España ( ) Canadá ( ) ISSSTE ( ) 2. Firma otra persona a su ruego: Sí ( ) No ( )
VI. DOCUMENTACION ANEXA AL FORMATO DE SOLICITUD		
25	Documentación anexa:	Una "X", en el casillero que corresponda a los documentos entregados por el interesado para el trámite respectivo.
26	Elaboró: Matrícula, nombre y firma:	Matrícula, apellidos paterno, materno y nombre(s) y firma del responsable de la recepción de la solicitud de pensión y documentos probatorios en la Unidad Receptora.
27	Lugar, fecha y sello:	Nombre de la ciudad o municipio donde se requisita la solicitud, así como fecha de elaboración (día, mes y año) y sello de la dependencia, la fecha deberá coincidir.
28	Firma o huella digital del solicitante:	Nombre completo del solicitante y firma o huella digital, la firma o huella se deberá asentar, hasta que el formato y documentos hayan sido revisados por el empleado Responsable de recibir el trámite y en presencia de éste.

Fuente: Diario Oficial de la Federación (2012, s.p.)

## **2.4. Investigaciones Relacionadas**

### **2.4.1 Tesis:**

*IMSS La problemática actual de las pensiones*, elaborada por Rosales Zepeda Tanya y Valderrama Elizalde Dalila

### **2.4.2 Tesis:**

*Funcionamiento y evolución del sistema de pensiones en México su importancia para el país y sus trabajadores*, elaborada por Gerardo Humberto Garza Serrato.

**2.4.3 Tesis:** *Importancia de la comunicación interna en un centro de servicios compartidos caso: centro de servicios compartidos de Kellogg Latinoamérica*, elaborada por Irasema Sierra Páramo.

### **2.4.4 Tesis:**

*El sistema de pensiones en México: Perspectiva global de sus reformas 1997-2007*, elaborada por Alberto Ramírez Medrano.

### **2.4.5 Investigación:**

*El nuevo derecho de las pensiones en América Latina*, (Ruezga, Mesa, Cortés, D'Angelo, Díaz, Donadon, et al, 2005)

### **3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Justificación**

El ingreso monetario al final de la vida laboral de los trabajadores es de gran trascendencia para todas las naciones y México no es la excepción, por lo que la población que tiene un trabajo remunerado necesita conocer sus derechos, entre los cuales se encuentra el de obtener una pensión digna, de ahí la importancia de los roles que juegan los diferentes canales de comunicación para dotar de tan valiosa información a las personas que tengan derecho a alguna de las pensiones enumeradas en el presente trabajo.

#### **3.2. Planteamiento del problema**

Las pensiones juegan un papel muy importante en la economía de las naciones, ya que representa el poder adquisitivo y la protección a la salud de las personas al término de su vida laboral, actualmente el sistema para la administración de las mismas es un tema de preocupación de los gobiernos ya que es muy complejo el manejo sin correr el riesgo de poner en peligro el dinero que los trabajadores acumulan en sus cuentas individuales.

Es de sorprenderse que al conversar con las personas en general acerca del proceso de pensión, prácticamente ninguna sepa la importancia que ello implica para poder prevenir su futuro al terminar su vida laboral, más aún no tienen noción el proceso que ello implica, de ahí surgió la inquietud de realizar la presente investigación con los trabajadores al servicio del gobierno municipal de Querétaro, viendo a éste como organización y no como un lugar geográfico.

### **3.3. Pregunta de Investigación**

¿Tienen relación los canales de comunicación con el proceso de pensión?

### **3.4. Objetivos**

#### ***3.4.1. Objetivo General***

Identificar la relación entre los canales de comunicación y el proceso de pensión.

#### **3.4.2. Objetivos Específicos**

Describir los canales de comunicación.

Describir el Proceso de Pensión.

### **3.5. Definición del Universo**

El universo fue los empleados del gobierno municipal de Querétaro, se aplicaron 30 encuestas entre personal operativo y administrativo, el promedio de empleados en el gobierno municipal es de 6,000.

### **3.6. Tamaño y tipo de muestra**

Es una muestra no probabilística por conveniencia de acuerdo a los recursos, características y tiempo destinado a la presente investigación y está constituida por 30 personas del personal que labora para el gobierno municipal de Querétaro, elegido intencionalmente que incluye al personal operativo y administrativo.

### **3.7 Definición de Variables**

#### ***3.7.1. Variable Dependiente***

*El Proceso de Pensión IMSS:* Se hace referencia al proceso IMSS debido a que es en el cual cotizan los trabajadores del gobierno municipal de Querétaro.

Es el proceso que debe hacer todo aquel que haya cotizado al IMSS y que desee retirarse, siempre y cuando cumpla con todas las especificaciones que establece la Ley del Seguro Social. Dicho procedimiento consta de una serie de pasos desde la integración de documentos iniciando con el aval del IMSS, para cobrar el retiro e iniciar a disfrutar de una pensión, hasta la resolución de pensión, en ocasiones la mala integración de la documentación puede trascender en un monto de pensión no deseado (Retirum, 2012, s.p.).

#### ***3.7.2. Variable Independiente***

*Canal de comunicación*

Corresponde al medio o portador del mensaje, al conducto por donde se trasmite el mensaje (Berlo, 1977).

### **3.8. Hipótesis**

Los canales de comunicación tienen relación con el proceso de pensión.



## 4. METODOLOGIA

### 4.1. Diseño de estudio

La metodología en la que se enmarca este estudio es de naturaleza no experimental es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos. De acuerdo con Kerlinger (1983), la investigación Ex Post Facto es un tipo de investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables. En la investigación Ex Post Facto los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Para una investigación no experimental D'Ary, Jacobs y Razavieh (1982) consideran que la variación de las variables se logra no por manipulación directa sino por medio de la selección de las unidades de análisis en las que la variable estudiada tiene presencia.

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizar los. Como señala Kerlinger (1979, p.116). *“La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”*. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

#### **4.2. Tipo de estudio**

El tipo de estudio es de tipo descriptivo, transversal, de campo y correlacional.

Es transversal porque se llevó a cabo una vez en el tiempo, no se hicieron varias pruebas; es de campo porque se aplicaron directamente los cuestionarios a la población objeto del estudio.

Esta investigación corresponde al tipo de estudio correlacional que tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Estos estudios miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación y tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. La correlación mide la intensidad de la posible relación o asociación que puede haber entre variables continuas o de clasificación, y lo hace por medio de coeficientes, que toman valores entre 0 y 1 para la correlación positiva o directa, entre 0 y -1 para la correlación negativa o inversa. Entre más se acerca el valor del coeficiente a cero, menos relación existe entre las variables, y entre más se acerca a 1, mayor es la relación que puede haber entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

### **4.3. Instrumento**

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información, fue la de un cuestionario con 26 preguntas, 6 preguntas para los datos generales, 10 preguntas referentes a la variable independiente (canales de comunicación) y 10 referentes a la variable dependiente (proceso de pensión)

El personal a cada reactivo utilizando un formato de respuesta de Likert de 5 puntos; Siempre =5; Frecuentemente =4; Algunas veces=3, Rara vez =2 y Nunca =1.

Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los elementos de cada escala.

### **4.4. Procedimiento**

Primeramente se pidió permiso para realizar el estudio al área de recursos humanos del gobierno municipal de Querétaro para realizar las encuestas, en el entendido que la información sería confidencial, una vez aplicadas se procedió al análisis estadístico generando las diversas figuras que muestran visualmente como se comportaron los datos que arrojó la encuesta aplicada, para posteriormente determinar una opinión.

### **4.5. Procesamiento de la información**

Una vez recolectados los datos se organizaron de tal manera de posibilitar un mejor análisis de información obtenida, para ello se llevó a cabo con el paquete Excel para Windows, en el cual se vaciaron las respuestas de cada cuestionario. Se realizó estadística descriptiva (frecuencias o porcentajes) para luego proceder a la elaboración

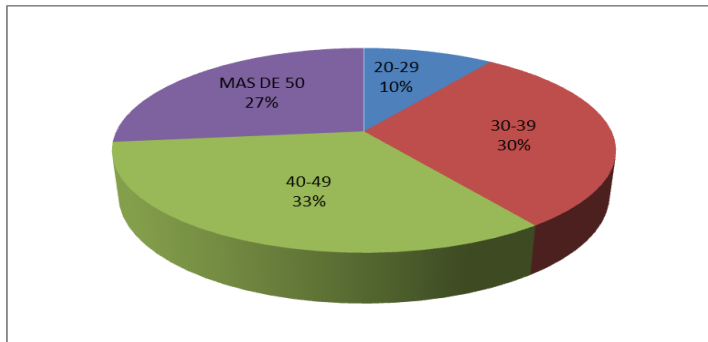
de las figuras. Posteriormente se realizó el análisis de la correlación de Pearson y con ello se pudo comprobar la hipótesis.

## 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Características de la muestra

Los datos ya graficados de las preguntas generales en relación con las características de la muestra indican lo siguiente:

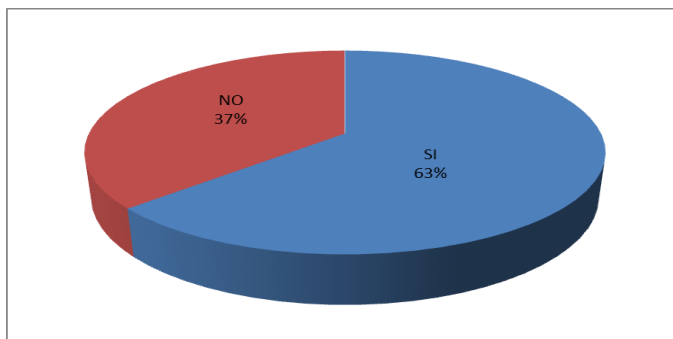
*Figura 5. Tu edad está entre*



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 5, el 33% de los trabajadores tiene una edad entre 40 y 49 años, que va muy de la mano un 30% de una edad de 30 a 39 años, lo que da a conocer que son empleados que cuentan con un buen tiempo para informarse acerca del proceso de pensión.

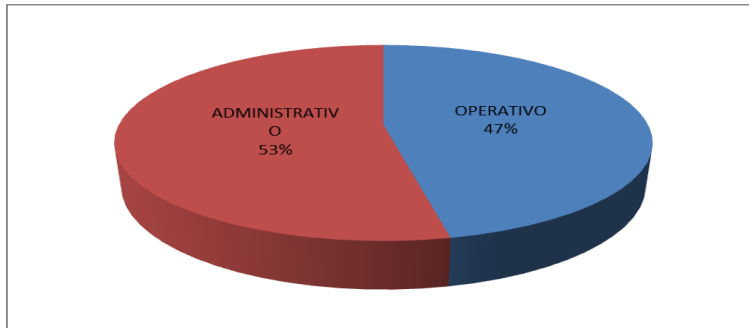
*Figura 6. Tienes pareja*



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 6, el 63% tiene pareja, mientras que el 37% no.

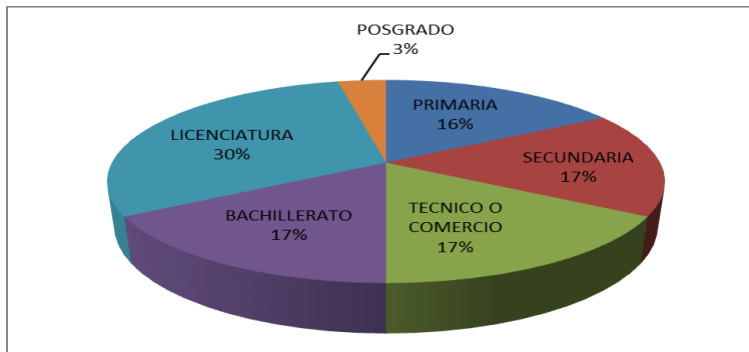
Figura 7. Trabajas como



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 7, el 53% de los trabajadores encuestados labora como personal administrativo, mientras que el 47% como personal operativo.

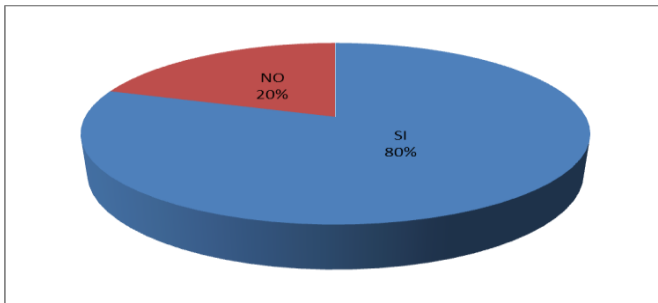
Figura 8. Tu escolaridad es:



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 8, el 30% del personal encuestado tiene un nivel de estudios de licenciatura, un 17% bachillerato y técnico o comercio, un 3% posgrado.

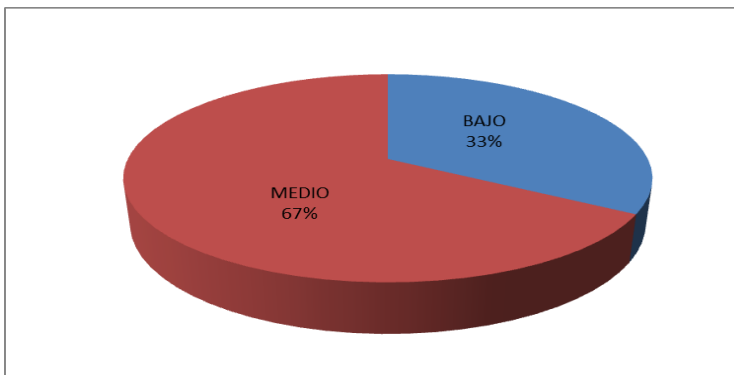
*Figura 9.* Dependientes económicos



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 9, el 80% del personal encuestado tiene dependientes económicos, mientras que el 20% no.

*Figura 10.* Tu nivel económico es:

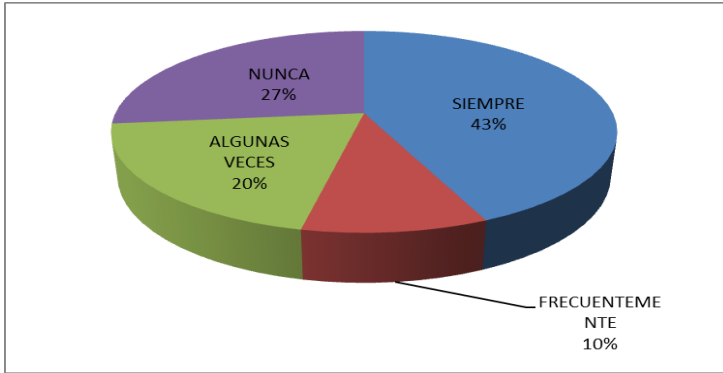


Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 10, el 67% de los encuestados considera tener un nivel económico medio, mientras que 33% considera que tiene un nivel bajo.

## 5.2. Resultados de la variable: Canales de comunicación

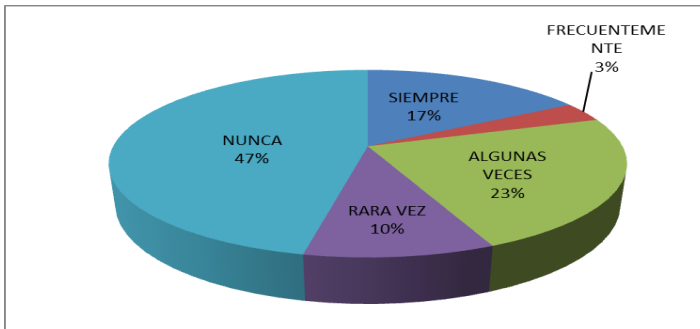
Figura 11. Cuando ingresaste a tu actual trabajo, ¿recibiste curso de inducción?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 11, el 43% del personal encuestado siempre recibió curso de inducción, el 27% nunca, 20% algunas veces, el 10% frecuentemente.

Figura 12. ¿En el curso de inducción te comentaron acerca de los derechos que tienes ante el IMSS, ISSSTE, entre otros.?

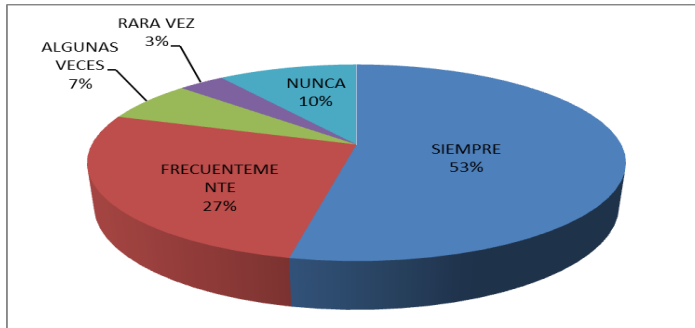


Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 12, al 47% de los trabajadores encuestados, nunca les dieron a conocer los derechos ante el IMSS, ISSSTE, entre otros, en el curso de inducción; al 23% algunas veces, al 17% siempre, 10% rara vez y al 3% frecuentemente.



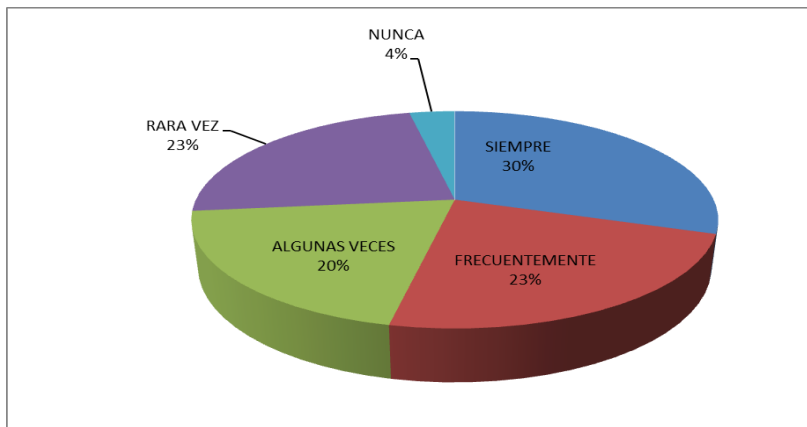
Figura 13. La empresa donde laboras, ¿cuenta con área de comunicación?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 13, al 53% del personal encuestado considera que la empresa donde labora siempre tiene área de comunicación, 27% frecuentemente, 10% nunca, 7% algunas veces y 3% rara vez.

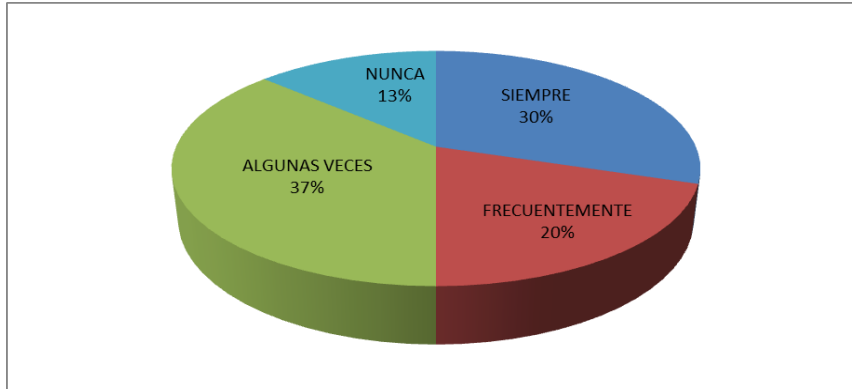
Figura 14. En la empresa donde laboras, ¿Puedes consultar tus dudas en materia de seguridad social?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 14, el 30% del personal encuestado considera que en la empresa donde labora siempre puede consultar sus dudas en materia de seguridad social, 23% frecuentemente y rara vez, el 20% algunas veces y 4% nunca.

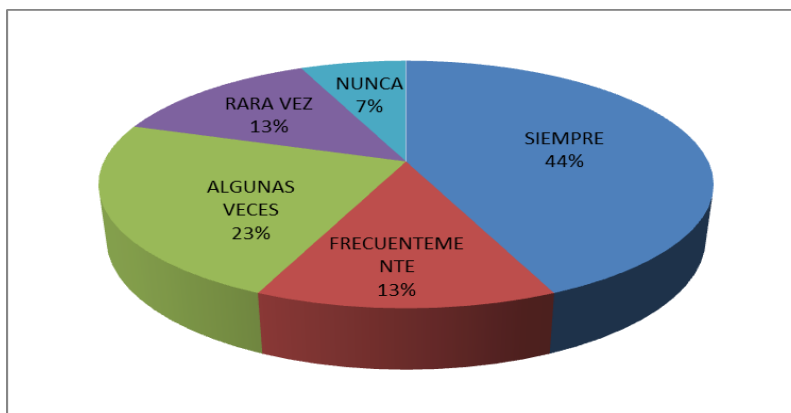
Figura 15. La empresa donde laboras, ¿Te ha informado qué clínica del IMSS te corresponde?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 15, al 37% del personal encuestado considera que la empresa donde labora algunas veces le ha informado qué clínica del IMSS le corresponde, al 30% considera que siempre, al 20% frecuentemente y 13% nunca.

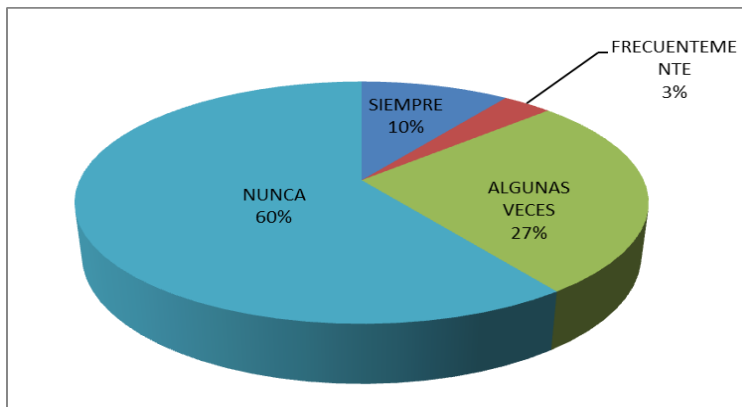
Figura 16. ¿Has observado si tu nombre coincide en tu acta de nacimiento, IFE, CURP y el registrado en el IMSS.?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 16, el 44% del personal encuestado siempre ha observado si su nombre coincide en su acta de nacimiento, IFE, CURP y el registrado en el IMSS; el 23% algunas veces, el 13% frecuentemente y rara vez y el 7% nunca.

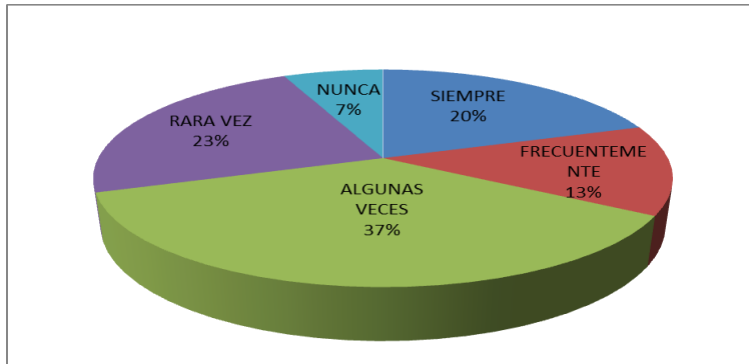
*Figura 17.* ¿Has observado si cuando cambiaste de trabajo, cambió tu número de seguridad social?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 17, el 60% del personal encuestado nunca ha observado si su número de seguridad social cambió cuando cambiaron de trabajo, el 27% algunas veces, el 10% siempre y el 3% frecuentemente.

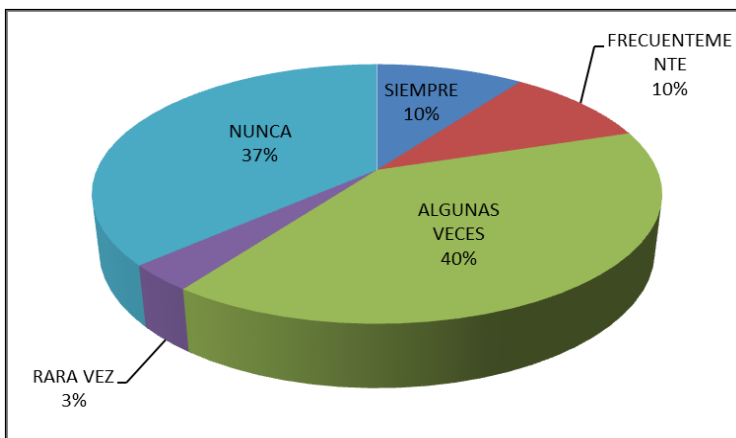
Figura 18. ¿Te has informado qué es una AFORE?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 18, el 37% del personal encuestado algunas veces se ha informado qué es una AFORE, el 23% rara vez, el 20% siempre, el 13% frecuentemente y el 7% nunca.

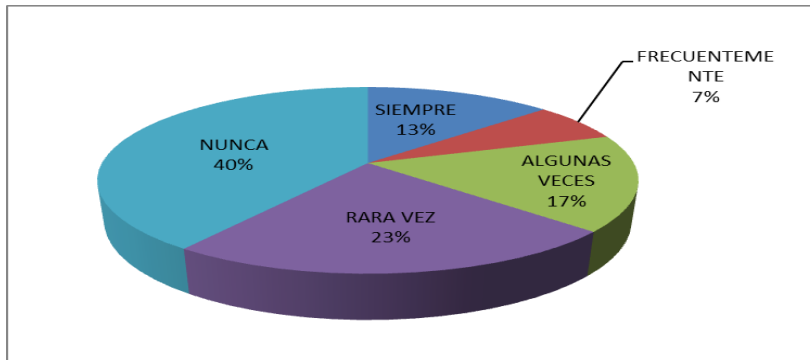
Figura 19. ¿Utilizas medios como radio, televisión o internet para informarte qué servicios te ofrece el IMSS?



Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 19, el 40% del personal encuestado algunas veces se ha informado qué es una AFORE, el 37% nunca, el 10% siempre y frecuentemente y el 3% rara vez.

Figura 20. Has leído en alguna ocasión la Ley del IMSS.

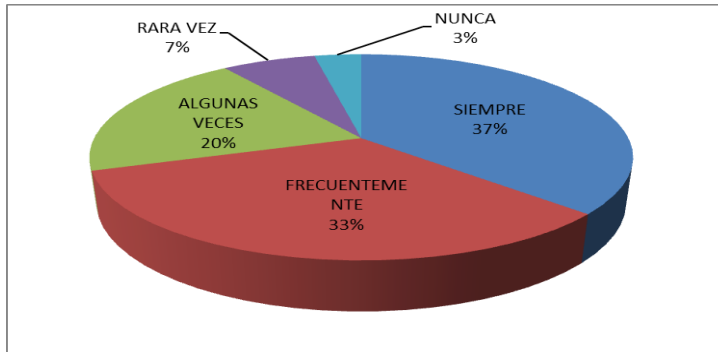


Fuente de elaboración propia 2015

Como se observa en la figura 20, el 40% del personal encuestado nunca ha leído la Ley del IMSS; el 23% rara vez, el 17% algunas veces, el 13% siempre y el 7% frecuentemente.

### 5.3. Resultados de la variable Proceso de Pensión

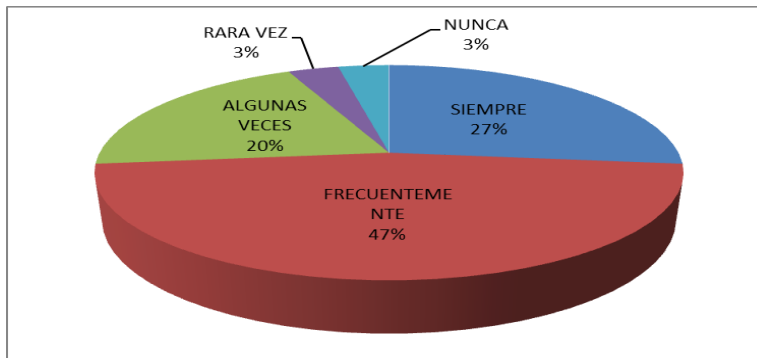
Figura 21: Sabes qué es una pensión



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 21, el 37% del personal encuestado siempre sabe qué es una pensión, el 33% frecuentemente, el 20% algunas veces y nunca, el 7% rara vez y el 3% nunca.

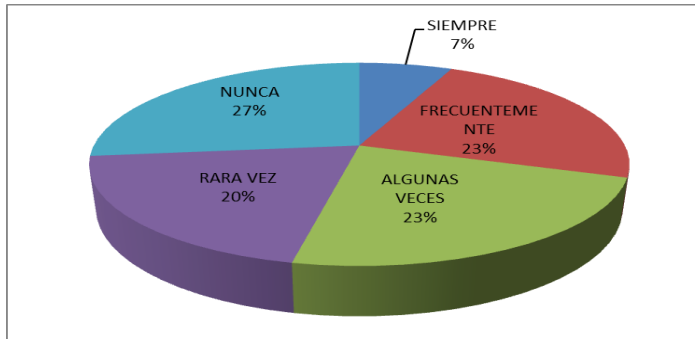
Figura 22. ¿Sabes a qué edad te puedes pensionar?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 22, el 47% del personal encuestado frecuentemente sabe a qué edad se puede pensionar, el 27% siempre, el 20% algunas veces, 3% rara vez y nunca.

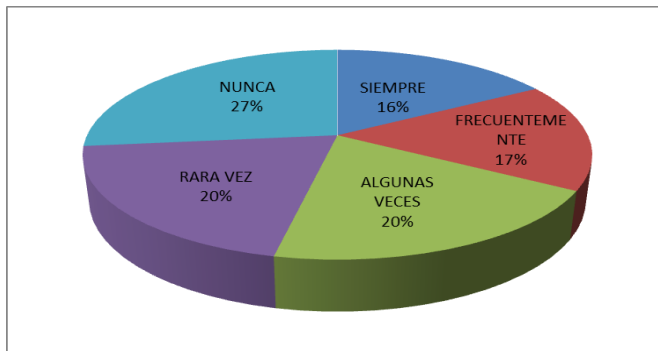
Figura 23. ¿Has planeado qué harías si algún día sufrieras una incapacidad que ya no te permitiera trabajar?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 23, el 27% del personal encuestado nunca ha planeado qué haría si algún día sufriera una incapacidad que ya no le permita trabajar; el 23% algunas veces y frecuentemente, el 20% rara vez y el 7% siempre.

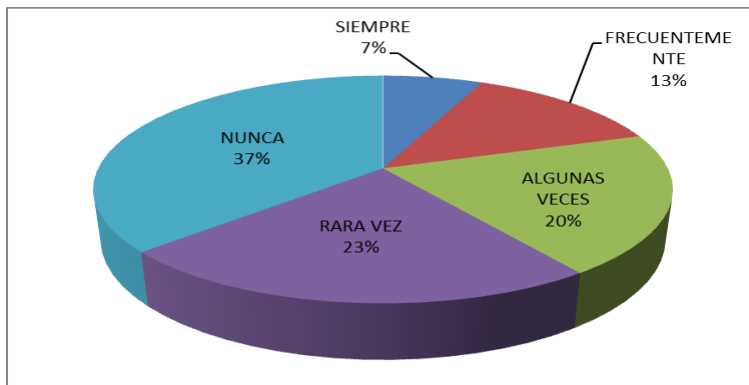
Figura 24. ¿Sabes cuántas semanas de cotización tienes ante el IMSS?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 24, el 27% nunca saben cuántas semanas de cotización tienen ante el IMSS; el 20% rara vez y algunas veces, el 17% frecuentemente y el 16% siempre.

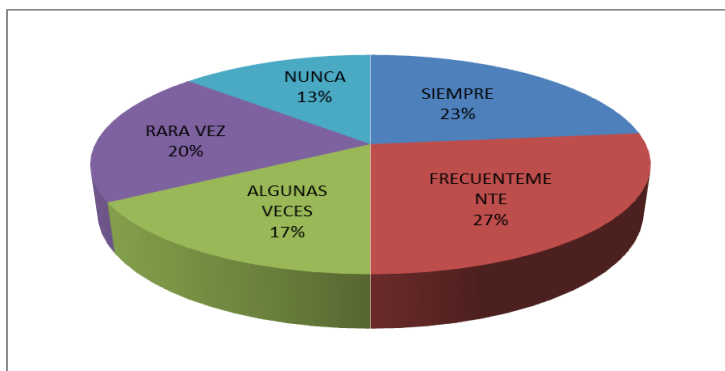
Figura 25. ¿Sabes cómo procede el pago de una incapacidad?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 25, el 37% de los encuestados nunca saben cómo funciona el pago de una incapacidad, el 23% rara vez, el 20% algunas veces, el 13% frecuentemente y 7% siempre.

Figura 26. ¿Te has inscrito a alguna AFORE?

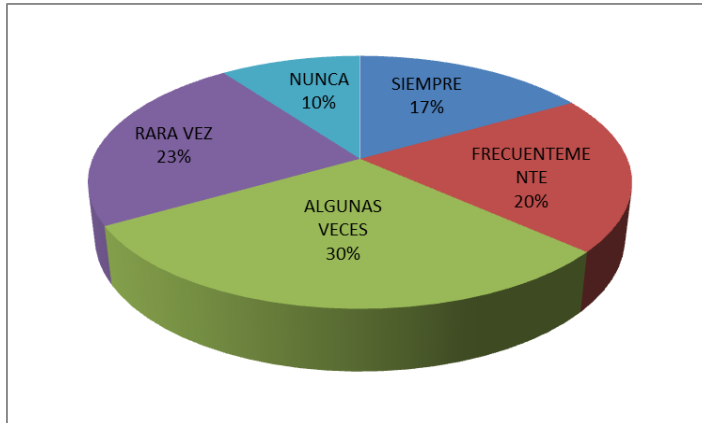


Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 26, el 27% del personal encuestado frecuentemente se ha inscrito a alguna AFORE, el 23% siempre, el 20% rara vez, el 17% algunas veces y el 13% nunca.



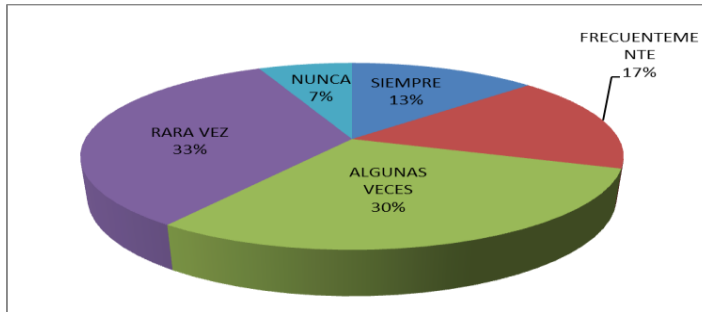
*Figura 27.* La empresa donde laboras, ¿orienta a las personas que se van a pensionar sobre los trámites a seguir?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 27, El 30% del personal encuestado considera que la empresa donde labora algunas veces orienta a las personas que se van a pensionar sobre los trámites que hay que seguir; el 23% rara vez, el 20% frecuentemente, el 17% siempre y el 10% nunca.

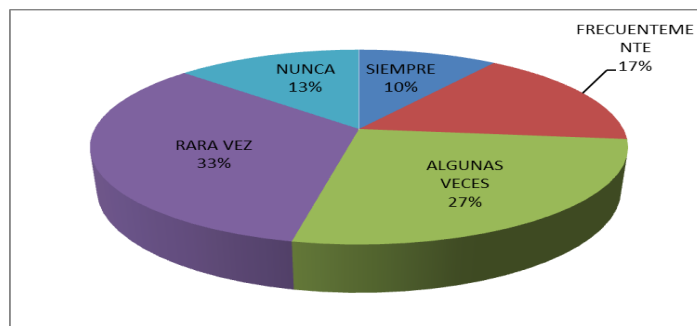
Figura 28. De las personas que conoces y que se han pensionado, ¿el IMSS ha resuelto sus dudas?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 28, al 33% del personal encuestado considera que a las personas que conoce y se han pensionado el IMSS rara vez les ha resuelto sus dudas; el 30% algunas veces, el 17% frecuentemente, el 13% siempre y el 7% nunca.

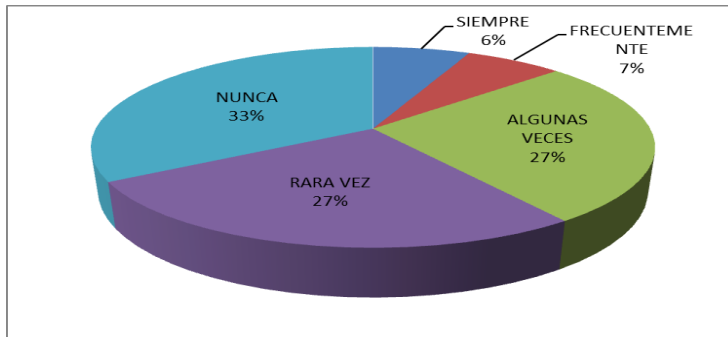
Figura 29. ¿La AFORE a la que perteneces te ha informado qué puedes hacer para obtener una pensión digna?



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 29, al 33% del personal encuestado la AFORE rara vez le ha informado cómo puede obtener una pensión digna; al 27% algunas veces, al 17% frecuentemente, al 13% nunca y al 10% siempre.

Figura 30. ¿La AFORE a la que perteneces te ha informado qué es la CONSAR?



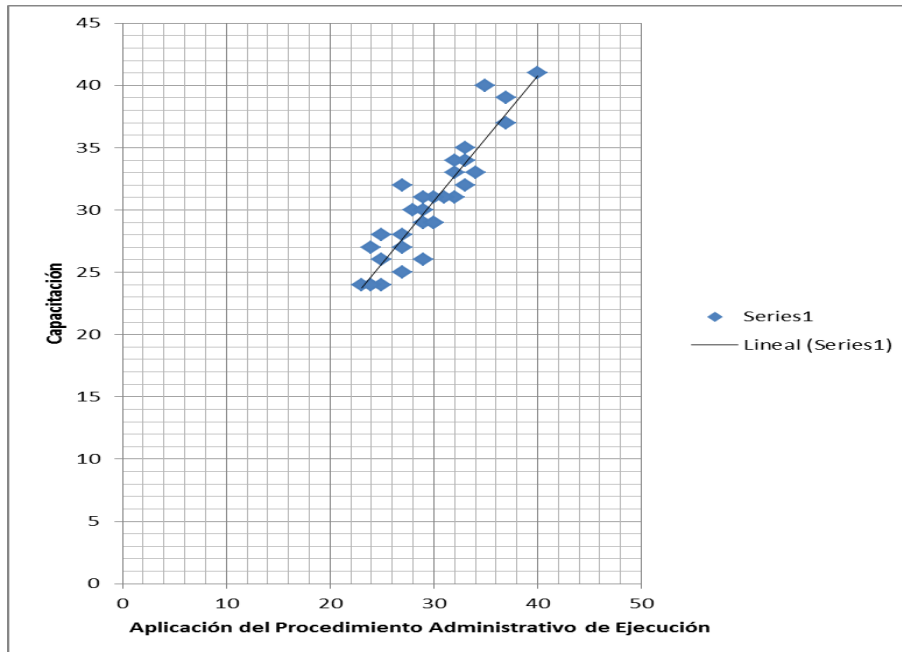
Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 30, al 33% del personal encuestado la AFORE a la que pertenece nunca le ha informado qué es la CONSAR, al 27% rara vez y algunas veces, al 7% frecuentemente y al 6% siempre.

#### 5.4. Análisis de correlación entre las variables de canales de comunicación y proceso de pensión

En el estudio de la correlación entre los resultados de los cuestionarios indica que hay un .91794, donde al interpretarlo indica un número cercano a 1 y de manera positiva, por lo que las variables están relacionadas en esta investigación, de lo que se concluye que los canales de comunicación repercute en el proceso en el trámite de pensión, ya que se comprueba la hipótesis planteada.

Figura 31. Análisis de Correlación entre las variables de Canales de comunicación y proceso de pensión.



Fuente: Elaboración propia 2015.

Como se observa en la figura 31, la correlación muestra la confirmación de la hipótesis planteada.

### **5.5. Comprobación de hipótesis**

De acuerdo al análisis realizado en el presente trabajo, la hipótesis de que los canales de comunicación tienen relación con el proceso de pensión se comprueba, como se puede observar en la figura 31, las variables se correlacionan, el resultado de dicha correlación fue .917945 por lo que se reafirma la hipótesis planteada.

Se presenta el gráfico de la correlación de Pearson y también se puede exponer una confrontación de lo analizado teóricamente y lo encontrado en la investigación.

## **PROPUESTAS Y CONCLUSIONES**

### **Propuestas**

Es muy importante el hecho de que todos los trabajadores activos conozcan sus derechos y obligaciones en sus respectivos centros de trabajo, aún más importante es el tener una cultura de prevención y no de apaga fuegos como la mayoría de la gente la tenemos en nuestro país.

La propuesta que se plantea en el presente trabajo es que a los trabajadores se les de a conocer desde que ingresan a sus trabajos que tiene derecho a una pensión y que es muy importante cuidar los detalles expuestos en la presente tesis para poder llegar al proceso en cuestión sin ningún contratiempo.

### **Conclusiones**

La presente investigación me permite concluir la importancia de estar bien informados en todos los aspectos de nuestra vida y más aún en lo que se refiere a nuestro futuro como lo es el hecho de contar con un ingreso al final de nuestra vida laboral, por ejemplo los empleados del gobierno municipal tienen derecho a pensionarse o jubilarse por parte de su patrón que es el gobierno municipal y a obtener también su pensión por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, además dicha investigación confirmo la hipótesis planteada a través de la prueba de correlación de Pearson.

Es importante decir que los factores que se consideraron para este estudio fueron, los canales de comunicación y su relación que estos tienen con el proceso de pensión

## REFERENCIAS

- Afore Banorte Generali (2001), *Sistemas de Reparto*, Mexico.
- Alegsa, *Diccionario de informática y tecnología* obtenido el 26 de Febrero de 2015 en:  
<http://www.alegsa.com.ar/Dic/canal%20de%20comunicaci%20n.php>
- Amafore, (2014) asociación Mexicana de Afores, *Reporte del Sistema de Ahorro para e Retiro*, (Volúmen 1, número 1), México.
- Banco de información de los Sistemas de Seguridad Social Iberoamericanos (2007)*,  
*Cuadro IV*, Madrid, Secretaria General de la OISS. Disponible en <http://fiapam.org/wp-content/uploads/2012/10/BISSI2007.pdf>
- Berlo, D. K., (1977), *Communication As Process: Review and Commentary*. En R.D. Ruben, *Communication Yearbook I*. Transaction Books, U.S.A.
- México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación del 10 de Febrero de 2014*, Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. (5ªed.), Colombia: McGraw – Hill.
- Gobierno Municipal de Querétaro, *Curso de Inducción a la administración Pública 2009-2012*, Querétaro, México.
- D´Ary, L., Jacobs, ch y Razavieh, A. (1982), *Introducción a la investigación pedagógica*, (2ª Ed), México: Interamericana.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001), *Comportamiento humano en el trabajo*, (10ª ed.), México: McGraw-Hill.

De Buen L.N. (10 de diciembre de 1995). *La reforma: una aventura empresarial. La Jornada*, México.

Definición.de, *definición del concepto de pensión*, copyright ©2008-2015, consultado el 12 de marzo de 2015.

Definición del Proceso de Pensión (2012), en Retirum en: <http://www.retirum.com.mx/pension-del-imss-php>, publicado el 04/04/2012 y consultado el 26/02/2015

García, J.J., (1998), *La comunicación interna*, España: Díaz de Santos.

Garza, S.G.H., *La problemática actual de las pensiones*

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (1998). *Las Organizaciones*, (8ª ed), México: McGraw-Hill.

H. Consejo Técnico del IMSS (17 de Julio de 2012), Acuerdo ACDO. SA2.HCT.280312 /86.P.DPES. y anexos. *Diario Oficial de la Federación*.

Hernández, S.R, Fernández, C.C. y Baptista L.P. (2006), *Metodología de la investigación*, (4ª ed.), México: McGraw-Hill Interamericana.

*Modalidades de pensión ISSSTE por Cesantía en Edad Avanzada y Vejez*, obtenido el 12 de Marzo de 2015, desde la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [http://www.consar.gob.mx/principal/info\\_gral\\_trabajadores-issste\\_modalidades\\_pension\\_2\\_1.aspx](http://www.consar.gob.mx/principal/info_gral_trabajadores-issste_modalidades_pension_2_1.aspx)

Kerlinger, F. (1979), *La Investigación del comportamiento Humano*, México: Interamericana.

Kerlinger, F. (1983), *Investigación del comportamiento, Técnicas y Metodología*. (2ª ed.), México: Interamericana.

México. *Ley del Seguro Social*, última reforma publicada en el Diario Oficial de la



Federación del 02 de Abril de 2014.

México. *Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Querétaro*. Publicada el 20 de Marzo de 2009 en la Sombra de Arteaga de Querétaro.

México. *Ley Federal del Trabajo*, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de Noviembre de 2012.

Lujan, B. (Diciembre de 1995). “La reforma al IMSS grave retroceso social”, *La Jornada*, México.

Instituto Mexicano del Seguro Social (2013), *Memoria estadística IMSS 2013*, Obtenida el 12 de Marzo de 2015 desde <http://www.imss.gob.mx/conoce-al-imss/memoria-estadistica-2013>

Mallet, A. (1983), *La búsqueda de la seguridad social*, Argentina.

Muñiz, G.R. (s.f.), *Comunicación Interna*, Portal de Relaciones Públicas, obtenido el 12 de Marzo de 2015 desde <http://www.rppnet.com.ar/comunicacioninterna.htm>.

Navarro, E. (2005), *Historia de la comunicación en* : <http://catedu.unizar.es/documenta>

Nuget, R. (s.f). *La Seguridad Social: Su historia y sus fuentes*, consultado el 12 de Marzo de 2015 en <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/36.pdf>

Pizzolante, N.I., (2004), *El Poder de la Comunicación Estratégica. Capítulo II, Aprendiendo a comunicar*, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Portal oficial del gobierno de la República Argentina (s.f.), *Jubilaciones y pensiones*, obtenido el 12 de Marzo de 2015 desde: <http://www.argentina.gob.ar/información/trabajo/164-jubilaciones-y-pensiones>.

- Ramírez, M.A. (2009), *El sistema de pensiones en México: perspectiva global de sus reformas: 1997 y 2007*, UASLP
- Rosales, Z.T, y Valderrama, E. D (2004), *La problemática actual de las pensiones*, UNAM.
- Ruezga, A., Mesa, C., Cortés, G.J.C., D'Angelo, J.I., Díaz, S.A., Donadon, J., et al (2005), *El Nuevo derecho de las pensiones en América Latina*, México, UNAM.
- Ruiz, M.A. (2001), *Aspectos legales laborales*, (1ª ed.), México: Universidad Panamericana, campus Guadalajara.
- Sierra, P.I. (2007), *La importancia de la comunicación interna en un centro de servicios Compartidos, caso: centro de servicios compartidos de Kellogg Latinoamérica*, UAQ.
- Sistema de Pensiones "*Redistribución o Ahorro*", Finanzas y Desarrollo. *Superintendencia de Pensiones de Chile*, Página obtenida desde : [www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6076.html](http://www.spensiones.cl/portal/orientacion/580/w3-propertyvalue-6076.html)
- Villafañe, J., (1999). *La gestión profesional de la imagen corporativa*, España: Pirámide.
- Villafañe, J., (2004). *La gestión profesional de la imagen corporativa*, España: Pirámide.

# APÉNDICES

## APÉNDICE A

### ABREVIATURAS

a.c.	Antes de Cristo
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
AFJP	Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones
AFORE	Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro
ANSES	Administración Nacional de Seguridad Social
BM	Banco Mundial
CAPREDENA	Cajas de Previsión Social de la Defensa Nacional
CENPROS	Centro Nacional de Promoción Social
CFE	Comisión Federal de Electricidad
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
COPLAMAR	Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados
CUIL	Código Único de Identificación Laboral
CUIT	Código Único de Identificación Tributaria
DIPRECA	Dirección de Previsión de Carabineros
CURP	Clave Única de Registro de Población
E y M	Enfermedades y Maternidad
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores

ISSFAM	Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México
ISSSTE	Institituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores
IVCM	Invalidez, Vida, Cesantía y Muerte
FMI	Fondo Monetario Internacional
LFT	Ley Federal del Trabajo
MTSS	Ministerio del Trabajo; Empleo y Seguridad Social
PAP	Prestación Adicional por Permanencia
PBU	Prestación Básica Universal
PC	Prestación Compensatoria
PEA	Población Económicamente Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PEMEX	Petróleos Mexicanos
PIB	Producto Interno Bruto
R.F.C.	Registro Federal de Contribuyentes
RJP	Régimen de Jubilaciones y Pensiones
RRHH	Recursos Humanos
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro
SFP	Administradora del Fondos Públicos
SHCP	Secretaria de Hacienda y Crédito Público del Estado
SIPA	Sistema Integrado de Previsión Social Argentino
SIEFORE	Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro

SMG	Salario Mínimo General
SMGDF	Salario Mínimo General del Distrito Federal
SSA	Secretaria de Salud
SSC	Seguro Social Complementario
SBC	Salario Base de Cotización
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte

## APÉNDICE B

### Cuestionario

La finalidad de este cuestionario es identificar la relación entre los canales de comunicación y el Proceso en el Trámite de Pensión.

Es importante que contestes absolutamente todas las frases de una manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano tu valiosa cooperación. (Tiempo aproximado:15 minutos).

#### DATOS GENERALES

Favor de marcar con una “X” la letra que lo describa

Tu edad esta entre: A) 20-29 B) 30-39 C) 40-49 D) más de 50

¿Tienes Pareja?: Si ( ) No ( )

Trabajas como: A) Operativ(@ B) Administrativ@

Tu escolaridad es A) Primaria B) Secundaria C) Técnico o comercio D) Bachillerato E) Licenciatura F) Posgrado

Dependientes económicos: Si ( ) No ( )

Tu nivel económico es: A) Bajo B) Medio C) Alto

**Para contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de:**

**A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Rara vez E) Nunca**

Ahora por favor lee con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una “X” la opción, que en **general**, mejor refleje su situación.

EJEMPLO:

Voy al cine      A      B      ~~C~~      D      E

1	Cuándo ingresaste a tu actual trabajo, ¿Recibiste curso de inducción?	A	B	C	D	E
2	En el curso de inducción, ¿Te comentaron acerca de los derechos que tienes ante el IMSS, ISSSTE, entre otros?	A	B	C	D	E
3	En la empresa donde laboras, ¿Cuenta con un área de comunicación?	A	B	C	D	E
4	En la empresa donde laboras, ¿Puedes consultar tus dudas en materia de seguridad social?	A	B	C	D	E
5	La empresa donde laboras, ¿Te ha informado qué clínica del IMSS te corresponde?	A	B	C	D	E

6	¿Has observado si tu nombre coincide en tu acta de nacimiento, tu credencial del IFE, tu CURP y el que tienes registrado ante el IMSS?	A	B	C	D	E
7	¿Has observado si cuando cambiaste de trabajo, cambió tu número de seguridad social?	A	B	C	D	E
8	¿Te has informado qué es una AFORE?	A	B	C	D	E
9	¿Utilizas medios como radio, televisión o internet para informarte qué servicios te ofrece el IMSS?	A	B	C	D	E
10	¿Has leído en alguna ocasión la Ley del Seguro social?	A	B	C	D	E
11	¿Sabes qué es una pensión?	A	B	C	D	E
12	¿Sabes a qué edad te puedes pensionar?	A	B	C	D	E
13	¿Has planeado qué harías si algún día sufrieras una incapacidad que ya no te permitiera trabajar?	A	B	C	D	E
14	¿Sabes cuántas semanas de cotización tienes ante el IMSS?	A	B	C	D	E
15	¿Sabes cómo procede el pago de una incapacidad?	A	B	C	D	E
16	¿Te has informado qué es una AFORE?	A	B	C	D	E
17	La empresa donde laboras, ¿Orienta a las personas que se van a pensionar sobre los trámites a seguir?	A	B	C	D	E
18	De las personas que conoces y que se han pensionado, ¿el IMSS ha resuelto sus dudas?	A	B	C	D	E
19	La AFORE a la que perteneces, ¿Te ha informado qué puedes hacer para que tu pensión sea digna?	A	B	C	D	E
20	La AFORE a la que perteneces ¿Te ha informado qué es la CONSAR?	A	B	C	D	E