



uaim

RA XIMHAI

Volumen 12 Número 4 Edición Especial

Enero – Junio 2016

71-91

LAS PENSIONES DE CESANTÍA-VEJEZ E INVALIDEZ DE LA LEY DEL IMSS, UN ANÁLISIS TEÓRICO PRÁCTICO EN TRABAJADORES DE LAS PYMES

THE UNEMPLOYMENT PENSION-AGE AND INVALIDITY OF THE LAW OF THE IMSS, A PRACTICAL THEORETICAL ANALYSIS IN WORKERS OF SMES

Manuel Ildefonso **Ruiz-Medina**¹; María del Socorro **Borboa-Quintero**² y Dalia María **Cuadras-Borboa**³

Dr. en Estudios Fiscales por la Universidad Autónoma de Sinaloa, Profesor e Investigador Titular “C” de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAS¹. Dra. En Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana, Profesora e Investigadora Titular “C” de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAS². Maestría en Ciencias administrativas por la Universidad de Occidente, Profesor de asignatura base de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAS³.

RESUMEN

En el presente estudio se analiza y se da a conocer el impacto que tiene el salario base de cotización en la determinación de la cuantía de las pensiones de cesantía en edad avanzada e invalidez que ampara la Ley del Seguro Social vigente para cada caso, se estudia también las causas del desconocimiento de las prestaciones del Seguro Social de parte de los trabajadores. Para ello se utilizó un enfoque metodológico mixto, apoyado en la tradición cualitativa del estudio de caso, cuyo objetivo es la *particularización* y no la generalización, mismo que permitió relacionar los datos obtenidos con la teoría, así como describir, analizar y explicar los resultados encontrados con el objeto de estudio. Los resultados surgieron de la aplicación de la encuesta elaborada con 22 ítems, cuyas preguntas fueron cerradas y estructuradas con el método de Likert que fueron contestadas por 40 trabajadores de dos empresas conocidas como Pymes de la Ciudad de Culiacán, Sinaloa, México, durante el mes de marzo del 2014. Una vez efectuado el análisis de los datos recolectados, los resultados muestran un deterioro severo a las pensiones debido a los salarios bajos y la precariedad del empleo así como disminución de recursos con el nuevo sistema de pensiones y de parte de los trabajadores un casi total desconocimiento de las prestaciones que la Ley otorga motivado por la falta de difusión del IMSS y la falta de capacitación de las empresas.

Palabras clave: Prestaciones de la ley del IMSS, salario base de cotización, salario diario integrado, requisitos para pensión, asignaciones familiares, ayuda asistencial.

SUMMARY

The present study analyzes and discloses the impact of base salary contribution in determining the amount of pension severance at old age and disability insurance, that covers the Law of the current Social Security for each case, is studied also causes the lack of knowledge of Social Security benefits by the workers. This requires a mixed methodological approach supported in the qualitative tradition of case study aimed to *particularization* and not generalization, which made it possible to link the obtained data with the theory, and to describe, analyze and explain the results found with the object of study. The results emerged from the application of the survey conducted with 22 items, whose questions were closed and structured with the method of Likert that were answered by 40 workers at two companies known as SMEs in the City of Culiacan, Sinaloa, Mexico, during the month March 2014. On completion of the analysis of the data collected, the results show a severe deterioration of pensions due to low wages and lack of jobs and declining resources with the new pension system of pensions and from the workers an almost total ignorance of the benefits that the law provides motivated by the lack of diffusion by the IMSS and the lack of enterprise training.

Key words: Benefits of the Law of IMSS, base salary contribution, integrated daily wage, requirements for pensions, family allowances, welfare assistance.

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la calidad de vida de los trabajadores mexicanos se ha deteriorado por múltiples factores, entre ellos destacan los bajos salarios que perciben, el alto costo de la vida, insuficiente alimentación, etc., situación que influyó para la realización del presente trabajo de investigación, relativo al aprovechamiento de parte de los trabajadores de las prestaciones en dinero de la Ley del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), como medio de apoyo a su subsistencia, particularmente el caso de las pensiones por cesantía y vejez.

El objetivo general de este trabajo de investigación es: Conocer el grado de conocimiento y percepción de los trabajadores sobre las prestaciones económicas o en dinero que la Ley del Seguro Social y determinar cuál ha sido su impacto en el aspecto económico y social de los empleados de las pequeñas y medianas empresas de Culiacán, así como el rol que han seguido los departamentos de recursos humanos de éste tipo de empresas y el IMSS para que los trabajadores gocen de dichas prestaciones e identificar el impacto en su economía.

De la misma forma, en este trabajo se considera un caso teórico práctico de pensión por cesantía y vejez en donde de manera sencilla se orienta a los estudiosos de la seguridad social y los interesados en el tema y que desde la comodidad de su oficina y hogar puedan determinar resultados previos al cálculo por parte del IMSS.

Planteamiento del problema

En México la expectativa de vida de los derechohabientes que ampara la Ley del Seguro Social (LSS) se incrementó considerablemente durante los últimos años hasta llegar al promedio de más de 80 años, por lo que había la necesidad de replantear una serie de modificaciones que garanticen la sustentabilidad del sistema de pensiones, esta situación obligó a la reforma de la ley a partir de julio de 1997, que de haber prevalecido por mucho tiempo, hubiera obligado a la institución a pagar pensiones no fondeadas a los trabajadores y sus beneficiarios, generando un déficit financiero para la institución.

Sin embargo, con todo y las modificaciones la LSS está lejos de ofrecer un monto suficiente a los beneficiarios de las pensiones que son la base para permitir a los trabajadores y sus familias un mínimo de bienestar al retirarse de sus labores por diversos motivos, o al momento de fallecer, debido a los salarios bajos y la precariedad del empleo así como la disminución de recursos con el nuevo sistema de pensiones, bajo esquema de cobro de onerosas comisiones, que debieran incrementar los fondos existentes.

Según cifras de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), 42 por ciento de los trabajadores con Administradora de Fondos de Retiro (AFORE) perciben 2 salarios mínimos de ingreso, 19 por ciento 3 salarios mínimos, 11.2 por ciento un solo salario y sólo el 9 por ciento alcanzan los 4 salarios mínimos; lo anterior implica que sólo 18 por ciento de las personas con una cuenta de Afore corresponde a trabajadores con ingresos superiores a 5 salarios mínimos, lo que refleja el nivel de calidad de pensiones que llegarán a percibir los mexicanos en los próximos años.

De acuerdo con la CONSAR, la proporción de mexicanos con ingresos superiores a los 5 salarios mínimos va disminuyendo de manera paulatina, de tal modo que las personas con 5 salarios mínimos representan casi el 5 por ciento del total y con más de 25 salarios o más representan

apenas 0.5 por ciento. El salario promedio de los trabajadores cotizantes en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que tuvieron al menos una aportación a la subcuenta de retiro en los últimos 36 meses, fue de 3.5 salarios mínimos. Cerca de tres cuartas partes de estos trabajadores perciben un ingreso menor a cuatro salarios mínimos, y el 93.5 por ciento obtiene un ingreso de 8 salarios mínimos o menos y apenas el 1.2 por ciento de los cotizantes al IMSS percibe 18 salarios mínimos o más.

Todo esto razona, que las aportaciones que realizan los patrones y trabajadores a las cuentas de Afore (Administradora de Fondos de Retiro) sean bajas por su propio ingreso mínimo, lo que las hace insuficientes para garantizar un retiro digno.

Para efectos de la determinación de la cuantía de la pensión por cesantía y vejez e invalidez, la LSS aprobada en 1997 mantiene vigente el mecanismo de operatividad de la ley anterior, situación que permite a los trabajadores y sus beneficiarios que mantienen sus derechos a obtener una pensión más remunerable que la que ofrece la ley actual.

Sin embargo, aquellos trabajadores y sus beneficiarios que desconozcan este beneficio estarán limitados a obtener recursos determinados con el esquema de la nueva ley, por lo que sus recursos financieros serán bajos evitando un mejor bienestar económico para el trabajador y su familia.

Pero, aún con las reformas, el sistema de pensiones de la LSS sigue teniendo problemas, y los tendrán unas dos décadas más, porque a los trabajadores que ya tienen sus derechos adquiridos no se les puede modificar el esquema de cuotas; problema que está pasando en todo el mundo no sólo en México. Lo que permitió establecer la siguiente pregunta de investigación: *¿Cómo opera el mecanismo para determinar las pensiones por cesantía y vejez e invalidez de acuerdo a la Ley del Seguro Social y cuáles son las condiciones para obtenerlas?*

La presente investigación está relacionada con un problema social, que afecta principalmente al sector vulnerable de trabajadores que laboran y cotizan semanas en entidades privadas en un régimen de seguridad social durante una gran cantidad de años para que al final puedan disfrutar de una pensión ya sea por la edad o por la enfermedad. Nuestro principal aporte a la investigación estriba en que los involucrados conozcan sus derechos, los requisitos y las bases para obtener una pensión digna y contribuir de esa forma a dar respuesta a sus necesidades, de allí la pertinencia del estudio.

Objetivo central

Analizar y explicar el mecanismo de operatividad de la Ley del Seguro Social 1973 y 1997 para determinar las pensiones por cesantía en edad avanzada e invalidez, así como los requisitos de la ley para su obtención e identificar las causas que impiden a los trabajadores disfrutar tales beneficios.

Hipótesis

Los salarios base de cotización registrados a los trabajadores de las Pymes son insuficientes y los requisitos los limitan para determinar una pensión digna, además existe en la mayoría de los

trabajadores un casi total desconocimiento de los trámites y requisitos por falta de difusión tanto de las empresas como del seguro social.

Marco teórico y legal

Bases de cotización y cuotas del Seguro Social

En la legislación mexicana de la *seguridad social* el término cotización se emplea para los efectos de cálculo de las prestaciones a que un asegurado tiene derecho. *Semanas de cotización* se refiere al número de semanas por los que se haya pagado la cuota respectiva que origina el derecho a una determinada prestación en dinero o en especie; es el punto de referencia económico que sirve para la determinación y pago de las cuotas obrero patronales (Diccionario de Seguridad Social, 2005).

De acuerdo al artículo 84 de la LFT el Salario Diario Integrado (SDI), incluye los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios, excluyendo sólo los conceptos que la propia LSS permite. El concepto de SDI debe quedar claro para los patrones porque un error en el cálculo o en el criterio para integrarlo puede provocar diferencias que repercuten en hacer pagos en exceso, o pagos menores que ocasionen actualizaciones y recargos (Ruiz, 2007).

Por otra parte, el artículo 27 de la LSS establece: para los efectos de esta Ley, se excluyen como integrantes del salario base de cotización (SBC), dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;
- II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;
- III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- IV. Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de la empresa;
- V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario, que rija en el Distrito Federal;
- VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;
- VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del SBC.
- VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).
- IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo LFT.

- X. Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón. Dentro del marco anterior, la ley es clara en lo que trata el artículo 9 de la misma, que en su contenido refiere que las disposiciones de la ley que establecen cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas, así como las que fijan infracciones y sanciones son de *aplicación estricta*.

Sin embargo, en lo que respecta a algunos conceptos de integración al salario, el Honorable Consejo Técnico del IMSS emitió los siguientes acuerdos para tomarse en cuenta en la determinación del salario diario integrado para efectos de seguro social (SDI) ó SBC: *acuerdo 494/93 (Fondo de Ahorro)*; *acuerdo 496/93 (Premio de asistencia y puntualidad)*; *acuerdo 495/93 (Despensa)* y *acuerdo 497/93 (Horas extra)*, mismas que permiten determinar un SBC para reducir legalmente el salario y que sean del conocimiento de las diversas dependencias del Instituto para que se cumpla debidamente y difundirse adecuadamente, a fin de que los patrones y trabajadores tengan un conocimiento preciso al respecto. Estos acuerdos fueron formulados basados en la Ley de 1973 cuando la base de integración se especificaba en el artículo 32, sin embargo continúan vigentes con la ley de 1997 en el artículo 27, pero en cualquier momento pudieran ser revocados (Belmares, 2005).

Tasas o cuotas de seguridad social

Para que se pueda cumplir con la finalidad de la seguridad social: garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, proteger los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado, se clasifican diversos tipos de ramos de aseguramiento de acuerdo al artículo 11 de la LSS.

- a) Seguro de enfermedades y maternidad
- b) Seguro de riesgos de trabajo
- c) Seguro de invalidez y vida
- d) Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
- e) Seguro de guarderías y prestaciones sociales

Cada uno de estos ramos de aseguramiento es distinto porque protegen al trabajador y sus beneficiarios contra situaciones diferentes, mediante prestaciones en especie y en dinero, pero en este estudio nos concentramos específicamente en el tema de la investigación, las cuales se detallan a continuación.

Seguro de invalidez y vida

Protege contra los riesgos de invalidez y muerte del asegurado o del pensionado por invalidez cuando éstos no se presentan por causa de un riesgo de trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a él o sus beneficiarios.

Los recursos necesarios para financiar las prestaciones y los gastos administrativos del seguro de invalidez y vida, así como la constitución de las reservas técnicas, se obtendrán de las cuotas que están obligados a cubrir los patrones, los trabajadores y demás sujetos obligados, así como de la contribución que corresponda al Estado según el artículo 146 LSS.

A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el 1.75 % y el 0.625 % sobre el salario base de cotización, respectivamente (Artículo 147 LSS).

En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al 7.143 % del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta ley (Artículo 148 LSS).

Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV)

Es el seguro mediante el cual el trabajador cotizante ahorra para su vejez, y por tanto, los riesgos que cubre son el retiro, la cesantía en edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro. Con la contratación de este seguro, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, y las asignaciones familiares y ayuda asistencial que correspondan al cubrir los requisitos que marca la Ley.

Los patrones y el gobierno federal, en la parte que les corresponde están obligados a enterar al Instituto el importe de la cuota obrero patronal y la aportación Estatal del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Dichas cuotas se recibirán y se depositaran en las respectivas subcuentas de la cuenta individual de cada trabajador, para ser administradas por las Administradoras de Fondos de Retiros (Afores), en los términos previstos en la Ley para la Coordinación de los sistemas de ahorro para el retiro. Artículo 168 LSS. Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior son:

En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir respectivamente las cuotas del 3.150 % y 1.125 % sobre el salario base de cotización. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al 7.143 % del total de las cuotas patronales, además, el gobierno federal aportará mensualmente, por concepto de cuota social, una cantidad inicial equivalente al 5.5 % del salario mínimo general para el Distrito Federal, por cada día de salario cotizado, la que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado. Estas cuotas y aportaciones al destinarse, en su caso, al otorgamiento de pensiones, se entenderán destinadas al gasto público en materia de seguridad social de acuerdo al Artículo 168 de la LSS.

La entrada en vigor de la nueva Ley del Seguro Social en 1997 sustituyó el sistema denominado de reparto que era administrado por el IMSS, por uno de capitalización de cuentas individuales operado por las Administradoras de Fondos de Retiro (AFORES), que son administradoras privadas especializadas en el manejo de fondos para el retiro.

Bajo el sistema de reparto, las pensiones se pagaban con las aportaciones de los trabajadores en activo, los patrones y el gobierno, más los rendimientos de los fondos de retiro acumulados. Debido al envejecimiento de la población y a malas políticas de inversión, ya que la administración de esos recursos no era la adecuada y era el gobierno quien garantizaba el pago de la pensión, éste esquema empezó a generar un déficit financiero. Actualmente, bajo el nuevo sistema, las tres aportaciones se depositan en una cuenta individual a nombre del trabajador y se destinan al pago de su pensión. Así, el monto que recibe depende de las aportaciones realizadas y el rendimiento de la cuenta individual.

A los trabajadores en transición, es decir, aquellos que empezaron a cotizar antes de la nueva Ley del Seguro Social, la actual legislación en su Artículo 11 Transitorio les concede el derecho a elegir bajo que legislación quieren retirarse:

- Primera opción: El régimen de la Ley del Seguro Social de 1973
- Segunda opción: El régimen de la Ley del Seguro Social de 1997

Régimen de pensiones Ley 1973

El régimen de pensiones de la Ley del seguro Social de 1973, comprende los artículos: 137 al 159 y del 167 al 171.

a) Pensión por cesantía en edad avanzada

Para pensionarse bajo esta modalidad es necesario que el trabajador tenga cotizadas en el IMSS un mínimo de 500 semanas, edad entre 60 y 64 años y contar con trabajo remunerado, así como renunciar a su actual empleo (Artículo 143 y 145 LSS 1973).

El anterior razonamiento se apoya en un elemental concepto laboral de acuerdo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que manifiesta el derecho de recibir una prestación compensatoria a regir en el ocaso de la vida y cuya denominación no interesa para el objetivo que se persiga, a efecto de entender la necesidad del disfrute de una sobrevivencia decorosa cuando se han perdido las facultades para el desempeño de una labor activa durante un periodo de mayor o menor intensidad de la existencia de ese ser llamado trabajador (Barajas, 2000).

b) Pensión por vejez

Para pensionarse por Vejez, el mínimo de semanas requeridas es de quinientas (Artículo 138 LSS 1973) y la edad de 65 años o más. Además de que el trabajador tiene derecho a una pensión vitalicia, también se aplica la conservación y el reconocimiento de derechos tanto para él como a su familia. Artículo 137 LSS 1973.

Los artículos 164 y 165 de la LSS señalan el derecho del trabajador pensionado a recibir una asignación familiar y una ayuda asistencial las cuales serán explicadas por separado.

Otra característica importante es que las pensiones otorgadas serán revisadas cada vez que se modifique el salario mínimo del Distrito Federal. (Artículo 172 LSS 1973).

En términos de la Ley de 1973, artículo 171, la pensión por cesantía en edad avanzada se otorgará dependiendo de la edad de retiro y de las semanas de cotización acreditadas. En el *Cuadro 1* se muestran los porcentajes que le corresponden al trabajador si acredita 500 semanas.

Cuadro 1.- Porcentajes de pensión por edades en cesantía y vejez (LSS 1973)

Edad ¹	% de pensión
60	75
61	80
62	85
63	90
64	95
65	100

De la misma forma el Artículo 167 LSS 1973 señala: las pensiones anuales de invalidez y de vejez se compondrán de una cuantía básica y de incrementos anuales computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales reconocidas al asegurado con posterioridad a las primeras quinientas semanas de cotización, según la cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme el *Cuadro 2*.

Cuadro 2.- Excedente de 500 semanas cotizadas (LSS 1973)

S M G D F ²	Cuantía básica	Incremento anual
Hasta 1	80.00 %	0.563 %
De 1.01 a 1.25	77.11 %	0.814 %
De 1.26 a 1.50	58.18 %	1.178 %
De 1.51 a 1.75	49.23 %	1.430 %
De 1.76 a 2.00	42.67 %	1.615 %
De 2.01 a 2.25	37.65 %	1.756 %
De 2.26 a 2.50	33.68 %	1.868 %
De 2.51 a 2.75	30.48 %	1.958 %
De 2.76 a 3.00	27.83 %	2.033 %
De 3.01 a 3.25	25.60 %	2.096 %
De 3.26 a 3.50	23.70 %	2.149 %
De 3.51 a 3.75	22.07 %	2.195 %
De 3.76 a 4.00	20.65 %	2.235 %
De 4.01 a 4.25	19.39 %	2.271 %
De 4.26 a 4.50	18.29 %	2.302 %
De 4.51 a 4.75	17.30 %	2.330 %
De 4.76 a 5.00	16.41 %	2.355 %
De 5.01 a 5.25	15.61 %	2.377 %
De 5.26 a 5.50	14.88 %	2.398 %
De 5.51 a 5.75	14.22 %	2.416 %
De 5.76 a 6.00	13.62 %	2.433 %
De 6.01 hasta el límite superior	13.00 %	2.450 %

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

¹ En el caso de cesantía, se aumentará un año a los cumplidos, cuando la edad exceda en seis meses.

² Salario Mínimo General del Distrito Federal

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

El derecho al incremento anual se adquiere por cada cincuenta y dos semanas más de cotización. Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calcularán en la siguiente forma:

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

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

Como complemento a lo anterior el artículo 168 de la Ley 1973 menciona: La pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que en su caso correspondan, no podrá ser inferior al 100% del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

El monto determinado servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte tanto del pensionado, como del asegurado, al igual que para determinar la cuantía del aguinaldo anual. En todo caso, el monto del aguinaldo a que se refiere el párrafo anterior, no será inferior a treinta días.

La cuantía mínima de las pensiones derivadas de incorporaciones generadas por decreto del Ejecutivo Federal o convenios celebrados por el Instituto en los términos de esta Ley, que contengan las modalidades de aseguramiento en el ramo de los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, se sujetará a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 172 de la ley de SS 1973.

De la misma forma el Artículo 169 LSS 1973, establece: La pensión que se otorgue por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, incluyendo el importe de las asignaciones familiares y ayudas asistenciales que se concedan, no excederá del cien por ciento del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión. Este límite se elevará únicamente por derechos derivados de semanas de cotización reconocidas, cuando el monto que se obtenga por concepto de la pensión sea superior al mismo. Las anteriores limitaciones no regirán para las pensiones con el monto mínimo establecido en el artículo 168.

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

Además de recibir la pensión que le corresponde de acuerdo con el cálculo que realiza el Seguro Social, tiene derecho a disponer en una sola exhibición de los recursos de retiro y vivienda 92.

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

Además del monto mensual de la pensión, el trabajador pensionado tiene derecho a recibir otras dos prestaciones sociales, las denominadas asignaciones familiares y la ayuda asistencial de acuerdo a lo previsto en el artículo 164 de la LSS 1973 que señala lo siguiente:

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo a las siguientes reglas: Para la esposa o concubina del pensionado el quince por ciento de la cuantía de la pensión; Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión; Si el pensionado no tuviere ni esposa, ni hijos menores de dieciséis años, se concederá una asignación del diez por ciento por cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él; si careciera de los anteriormente señalados, se le concederá ayuda asistencial.

De la misma forma, el pensionado tiene derecho a recibir un aguinaldo anual, tal y como lo señala el artículo 168 de la LSS 1973 bajo lo siguiente:

El monto determinado por pensión, servirá de base para calcular las pensiones que se deriven de la muerte del pensionado, como del asegurado, al igual que para fijar la cuantía del aguinaldo anual.

En todo caso el monto del aguinaldo a que se refiere el párrafo anterior, no será inferior a treinta días.

Cuando ocurra la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, vejez, o cesantía en edad avanzada, el Instituto otorgará a sus beneficiarios, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo, las siguientes prestaciones: Artículo 149 LSS 1973.

Pensión de viudez; pensión de orfandad; pensión de ascendientes; ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule; y asistencia médica, en los términos del capítulo IV de las prestaciones de la LSS.

Son requisitos para que se otorguen a los beneficiarios las prestaciones contenidas en el párrafo anterior, según el artículo 150 LSS 1973, los siguientes:

1. Que el asegurado, al fallecer, hubiese tenido reconocido el pago al Instituto de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada; y
2. Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o del pensionado. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de

aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión (Artículo 152 LSS 1973).

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

Cálculo según el artículo 167 LSS 1973

Ejemplo: Trabajador con edad de 60 años; total semanas cotizadas 2140; SMG: \$73.04; salario de los últimos cinco años: (últimas 250 semanas cotizadas al IMSS), el trabajador tiene esposa, el *Cuadro 3* indica los salarios con los que el trabajador cotizó en los últimos 5 años.

Cuadro 3.- Salarios últimas doscientas cincuenta semanas (datos hipotéticos)

AÑO	SBC
2009	900.00
2010	950.00
2011	1000.00
2012	1,150.00
2013	1100.00
TOTAL	5,000.00

Para aclarar la forma de determinar la cuantía de la pensión, se propone seguir los siguientes pasos:

Paso 1. Se Determina el salario promedio de las últimas doscientas cincuenta semanas de cotizaciones (5 años).

$5000.00 / 5 \text{ años} = 1000.00$ Salario promedio

Paso 2. Se determinan las semanas cotizadas en exceso, restando al total de semanas cotizadas las 500 (quinientas) que como requisito establece la LSS, esto es: $2140 - 500 = 1,640$ semanas en exceso reconocidas. $1640/52 \text{ semanas del año} = 31.53 \text{ semanas en exceso (32)}$.

Paso 3. El salario diario que resulte del paso 1, se dividirá entre el salario mínimo general vigente en la fecha en que el asegurado se pensione, a fin de determinar el grupo o renglón de la tabla en que el propio asegurado se encuentre.

$\$ 1000 / 73.04 = 13.69$ este resultado lo buscamos en la tabla del art. 167 de la Ley 1973.

Paso 4. El resultado del paso tres, nos ofrece dos datos: el % cuantía básica y el incremento anual %, mismos que utilizaremos para calcular la pensión.

Paso 5. El porcentaje determinado por la tabla referente a la cuantía básica, se multiplica por el salario promedio de los últimos cinco años y multiplicado el resultado a su vez por los 365 días del año nos arrojará el importe de la cuantía básica de la pensión.

$\$ 1000.00 * 13.00 * 365 \text{ días} = \$ 47,450$, importe de la cuantía básica de la pensión.

Paso 6. El porcentaje determinado por la tabla referente al incremento anual se multiplica por el número de semanas en exceso y multiplicado el resultado a su vez por los 365 días del año y el resultado multiplicado por el número de semanas en exceso nos arrojará el importe del incremento anual de la pensión.

$1000.00 * 2.450 = 24.50 * 365 \text{ días} = \$8492.50 * 32 \text{ años que corresponden a las semanas reconocidas en exceso del paso 2} = \$ 286, 160.00 \text{ Incremento anual pensión.}$

Paso 7. Se suman los resultados obtenidos en el paso seis y determinamos el importe anual total base para la pensión.

Cuantía básica anual + Incremento anual= pensión anual base

$$\$47,450 + \$ 286,160 = 333,610 \text{ pensión anual base}$$

Paso 8. Si el trabajador tuviere cónyuge, se le adiciona un 15% del importe de la pensión anual base determinado en el paso 7 (asignación familiar). (Multiplicar por 115= sobre el importe total base). $\$333,610.00 * 115= 50,041.50$ (15% esposa). Para el caso de las mujeres trabajadores en el cuál el IMSS no reconoce pagos de asignación familiar directa por tener cónyuge ó concubinario, el artículo 138 de la LSS establece que si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al quince por ciento de la cuantía de la pensión que le corresponda, es decir, se reconoce también un 15% como ayuda por soledad.

Paso 9. Si el trabajador tuviere hijos en edad escolar, que estuvieren en instituciones del sistema nacional y hasta los 25 años, se le adiciona 10% adicional por c/u de los hijos (asignación familiar). (Multiplicar por 110= sobre el importe total base). En nuestro ejemplo el trabajador no tiene hijos en edad escolar, de acuerdo al art. 138 de la LSS las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inhabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inhabilitación.

Paso 10. De la misma forma se le adiciona un 11% adicional a la pensión de acuerdo al art. décimo cuarto transitorio, decreto del 20/12/2001 (multiplicar por 111= sobre el importe total base). $333,610 + 50,041.50 = \$383,651.50 * 111 = 42,201.67$ (11% adicional).

Paso 11. Se suman los resultados obtenidos en los pasos 8, 9 y 10 y resultará el importe total base acumulado de la pensión.

$$\begin{aligned} \$333,610.00 + 50,041.50 \text{ (15\% esposa)} &= \$383,651.50 + 42,201.67 \text{ (11\% adicional)} \\ &= \$425,853.17 \end{aligned}$$

Paso 12. El resultado obtenido en el paso 11, se multiplica por el porcentaje de acuerdo a la edad del trabajador y el resultado se divide entre 12 meses nos ofrece el importe de la pensión mensual.

Importe total de la Pensión: $\$ 425, 853.17 * .75\%$ (cuadro 1) /12 meses = $\$26,615.82$ importe total pensión.

c) Pensión por invalidez Ley 1973

El procedimiento de cálculo para la pensión por invalidez, es similar al que se aplica en la pensión por cesantía y vejez, con la única diferencia que en vez de aplicar los porcentajes de edad para determinar la cuantía básica, al resultado del cálculo no se le aplica ningún porcentaje, se entera íntegro al pensionado, de ahí que quien goce de una pensión por invalidez no podrá disfrutar de una por vejez, cesantía en edad avanzada u orfandad (arts. 174 y 175, LSS 1973).

Régimen de pensiones Ley 1997

El 1 de mayo de 1992 se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS y en el cual el patrón debe abrir para cada trabajador una cuenta individual en el banco de su preferencia.

A partir de esa fecha, el ahorro obligatorio consistió y consiste en una cuota del 2 % del salario base de cotización, a cargo del patrón que debe entregar a una institución de crédito a su elección. Cada trabajador debe tener una cuenta individual, nominativa; debe tener el número de cuenta del contribuyente y designarse beneficiarios por parte del trabajador en caso de su fallecimiento. Cuando corresponda puede haber dos subcuentas; para retiro y para el fondo de vivienda (INFONAVIT). Con la individualización de cuentas, el trabajador pasa a convertirse en el único dueño de sus aportaciones, recibe los beneficios que le otorgan los recursos al momento de pensionarse y pertenece a un sistema de aportaciones tripartitas. Además tiene la oportunidad de saber, cuando lo desee, donde están y en que se invierten sus ahorros (Camacho, 2005).

La institución de crédito debe entregar al patrón el comprobante del depósito y éste debe entregarla al trabajador así como informar al sindicato de las aportaciones hechas a favor de los trabajadores. La misma institución debe informar al trabajador el estado de su cuenta, por lo menos una vez al año.

En la operación de las cuentas, la institución crediticia debe entregar el dinero al Banco de México para depósito en la cuenta del IMSS a más tardar el cuarto día hábil bancario.

El trabajador tiene derecho a retirar su saldo cuando en una nueva relación laboral no haya seguro obligatorio; operación que requiere el depósito en otra cuenta similar de retiro, de las señaladas en el Comité Técnico del SAR, así como de contratar un seguro de vida con cargo a los recursos de subcuenta y a hacer depósitos adicionales.

El trabajador que cumpla sesenta y cinco años o tenga derecho a una pensión de cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente parcial de más del cincuenta por ciento; o disfrute de un plan de pensiones del patrón o del contrato colectivo, tienen derecho a recibir sus fondos situándolos en la entidad financiera que él designe, para obtener una pensión vitalicia, o, para recibirla en una sola exhibición (Kurzyn, 1996).

En Diciembre de 1995 se aprobó la Nueva Ley del IMSS, y se estableció como fecha de inicio de vigencia el uno de enero de 1997, aunque después se aplazó su puesta en marcha hasta el uno de julio de 1997. En la exposición de motivos que dio lugar a ésta ley, se señala que:

... la obligación estatal de contribuir de manera más efectiva al desarrollo nacional, a la generación del ahorro interno y al crecimiento del empleo, coincide con la necesidad de enfrentar las complejas circunstancias y de resolver urgentemente la crítica situación financiera por la que atraviesa el Instituto, de adecuarse a los cambios demográficos, de responder a las crecientes demandas de mayor eficiencia en el uso de los cuantiosos recursos que se le confían para convertirlos en servicios y prestaciones y de superar insuficiencias con la firme voluntad de dar plena vigencia a sus principios y filosofía original de la seguridad social.

Todo esto hace impostergable emprender los cambios indispensables para fortalecer al Instituto y darle viabilidad en el largo plazo; acrecentar su capacidad de dar mayor protección; mejorar la calidad, eficiencia y oportunidad en el otorgamiento de servicios de salud; así como garantizar prestaciones sociales adecuadas y pensiones justas (Ramírez, 2004).

A partir de la entrada en vigor de la actual ley, en el año de 1997, comenta Budebo (2004), el sistema cambió por el llamado contribución definida; porcentaje de cada sueldo que el trabajador debe entregar a su plan de pensiones y que suele estar determinado por el Estado. El dinero del trabajador se deposita en una cuenta donde acumula intereses hasta que el trabajador se jubila. Este sistema tiene como base la existencia de cuentas individuales de contribución definida. En él las pensiones dependen de lo que se acumule a lo largo de la vida laboral a través del esfuerzo de los trabajadores, y su monto depende tanto de las aportaciones como de los rendimientos obtenidos y las comisiones que se apliquen al sistema.

Por esta razón se requiere que las personas tengan presente de manera frecuente los indicadores que les permitan recibir una orientación aproximada de su posible beneficio, dichos indicadores se denominan tasas de reemplazo.

La tasa de reemplazo (TR), es la relación que existe entre salario promedio durante la vida laboral de un trabajador y la proporción de la pensión a que tiene derecho una vez que cumpla los supuestos de ley (Paredes, 2012).

En el caso mexicano la pensión tiene un piso mínimo, que significa el beneficio garantizado por el Estado, que asegura una pensión equivalente a un salario mínimo general en el Distrito Federal, a partir del mismo, las personas podrán incrementar su monto, de acuerdo a sus condiciones particulares de contribución y de ahorro, que depende de cuatro factores y la combinación de ellos determina la tasa de reemplazo TR³:

- a) Comisiones cobradas por las afores;
- b) Años de cotización
- c) Contribución
- d) rendimientos

En el nuevo sistema de financiamiento de pensiones de retiro se crean dos seguros, por una parte el denominado RCV, que comprende las ramas de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, con una aportación tripartita de cuotas calculadas sobre salarios base de cotización. Asimismo, se crea

³ OCDE (2013). Panorama de las pensiones 2013. Información obtenida el 15/10/2014 en la web: <http://www.oecd.org/centrodemexico/OECD-PensionsAtAGlance-2013-Highlights-Mexico%20SPA.pdf>

el IV: invalidez y vida, también con aportaciones tripartitas, por otra parte se determina una cuota adicional por parte del gobierno, la creación de una cuenta individual de retiro de los trabajadores, que serán manejadas a través de las administradoras de fondos de retiro (AFORES), que serán de tres tipos (Ruiz, 2007):

- a) Institucional (IMSS).
- b) Sector Social
- c) Privadas

Pérez Chávez, (2005) refiere que en 1997 al entrar en vigor el nuevo Sistema de Pensiones se consideró que los cambios trastornarían los derechos de los trabajadores que en breve ejercerían el beneficio de una pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, por lo que fue necesario, determinar algunas disposiciones transitorias para dejar vigentes algunos derechos de la ley anterior. Así en el artículo tercero transitorio de la LSS vigente, se estableció que los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley de 1997, al cumplir los supuestos legales para disfrutar cualquiera de las pensiones, podrán decidir sobre las opciones siguientes.

1. Acogerse al beneficio de la LSS, vigente hasta el 30 de junio de 1997.
2. Elegir el esquema de pensiones de la nueva ley.

Por su parte, el artículo transitorio de la misma ley, prevé la obligación del IMSS de calcular el importe de la pensión para cada uno de los regímenes, esto a solicitud del trabajador, el cual decidirá lo que a sus intereses convenga.

Continúa comentando Pérez Chávez que tanto las pensiones de cesantía en edad avanzada, como las de vejez podrán ser pagadas por las compañías de pensiones (aseguradoras) o las propias AFORES, una vez que existan los fondos suficientes en las cuentas individuales de los trabajadores, pero mientras no suceda esto, seguirán siendo pagadas por el IMSS, bajo el régimen anterior.

En resumen, en la Ley 97 para pensiones de cesantía y vejez, la pensión se cubre con lo que tengan en la cuenta individual y si no alcanza, se cubre una pensión garantizada que equivale a un mes del SMGDF⁴, esto significa que bajo la Nueva Ley, el beneficio no se conoce de antemano, éste dependerá de los rendimientos que obtenga la Afore elegida.

Con el régimen actual de pensiones, cada trabajador ahorra de forma individual a través de su cuenta de ahorro, y además puede incrementar su ahorro para mejorar su pensión. Lo único que garantiza la nueva Ley del IMSS es un salario mínimo.

Pensión por invalidez régimen 1997

Según el numeral 141 de la LSS vigente, el monto de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, o las que tuviese siempre que sean suficientes para ejercer el derecho a dicha pensión —esto es 250 al declararse aquélla o 150 si el dictamen respectivo determina el 75% o más de invalidez— actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

⁴ Salario mínimo General del Distrito Federal

En este caso, el asegurado contratará su pensión y un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, con la institución de seguros que elija. Para ello, el IMSS le pagará a la aseguradora la suma asegurada que resulte de la operación de restar al monto constitutivo para contratación de la pensión y un seguro de sobrevivencia el saldo acumulado en la cuenta individual del asegurado para dar por resultado la suma asegurada a entregar por el IMSS a la aseguradora elegida por el derechohabiente.

Si el trabajador tiene un saldo acumulado en su cuenta individual mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia, podrá optar por: retirar la suma excedente en una sola exhibición; contratar una renta vitalicia por una cuantía mayor, o; aplicar el excedente a un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia (art. 120, LSS 1997).

En ningún caso la pensión por invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales, podrá ser inferior a un salario mínimo general vigente en el DF.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo mixta con enfoque de estudio de caso, ya que permite relacionar los datos obtenidos con la teoría, así como describir, analizar y explicar los resultados encontrados con el objeto de estudio.

El objetivo primordial del estudio de caso es la *particularización* y no la generalización, se toma un caso particular y se llega a conocerlo bien, y no principalmente para ver en qué se diferencia de los otros, sino para ver que es, que hace. Se destaca de la *unicidad*, y esto implica el conocimiento de los otros casos de los que el caso en cuestión se diferencia, pero la finalidad primera es la comprensión de éste último (Stake, 2007).

Al referirse al *estudio de caso* Merriam (1988) citado por Rovira, *et al* (2004) señala que: *Es el conocimiento en profundidad de un fenómeno concreto y no la obtención de resultados sobre el caso general que el fenómeno seleccionado pueda representar*; reconoce Merriam que el estudio de caso es un método muy limitado y sugiere que una posible solución a este problema es utilizar procedimientos estándar de muestreo, tanto en el interior del caso como en la selección de varios casos para estudiar el mismo fenómeno.

La búsqueda constante de nuevos y mejores modelos explicativos de las organizaciones requiere de metodologías que puedan, a partir del contacto con el objeto de estudio, generar nuevas explicaciones requeridas. Por ello, dadas las limitaciones que existen para construir nuevas teorías, el estudio de caso resulta una metodología particularmente útil en la investigación relacionada con la empresa, la exploración y descripción de aspectos novedosos o poco conocidos de las organizaciones presentan resultados con alto potencial de utilidad en la práctica, por lo que se seleccionaron dos PyMes de la Ciudad de Culiacán, el tipo de muestreo que se utilizó para la presente investigación fue el probabilístico, debido a que las entrevistas se efectuaron con personas involucradas con la problemática sujeta a estudio, personas trabajadores de las empresas elegidos al azar y de las que se pretendió conocer la percepción que tienen acerca de las prestaciones económicas de la Ley del Seguro Social.

Primeramente se realizó una revisión bibliográfica y documental, que permitió conocer las investigaciones realizadas de acuerdo a los enfoques teóricos señalados como básicos para la ejecución de este estudio y que constituyeron el marco teórico. En la investigación de campo se utilizó, para la recolección de los datos, las fuentes documentales, entrevistas a profundidad, observación, archivos grabados, análisis textual, y transcripciones. Asimismo, para lograr los objetivos y dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas y con la finalidad de que el grado de validez y confiabilidad del estudio fuera mayor, se transcribió la información para realizar su análisis y contrastación teórica y la elaboración del producto final con sus respectivas conclusiones y recomendaciones.

RESULTADOS

La recopilación de información se sometió al análisis estadístico de los datos recopilados mediante programa de computo Excell que permitió la ordenación categorización, tabulación y combinación de estos pudiendo inferir el sentido de nuestras propuestas contenidas en esta investigación y de la que se incluyen en este estudio tablas que explican los resultados de la percepción de los trabajadores acerca de las prestaciones de seguridad social. Para ello, primeramente se procedió a entrevistar a los trabajadores de las empresas "A" y "B" elegidos al azar, utilizando para ello el cuestionario-encuesta, mismo que se aplicó a treinta trabajadores de la empresa "A" y a diez trabajadores de la empresa "B", un total de 40 trabajadores. De los cuales 22 trabajadores son hombres y 18 son mujeres.

Para la realización del estudio se entrevistó a Directivos de la empresa, a la Contadora o Gerente de Recursos Humanos y trabajadores. Las fuentes específicas que se utilizaron en la recolección de la información fueron, notas de campo, como producto de las actividades de observación, documentos internos de la empresa, otros materiales documentales y cuestionarios.

En relación al grado de conocimiento y percepción de los trabajadores sobre las pensiones, el análisis se realizó en base a los datos que presenta el *Cuadro 4*, el cual muestra el grado de conocimiento que los trabajadores tienen de las pensiones a que tienen derecho cuando se presente la incidencia por pensión por invalidez y cesantía o vejez.

Cuadro 4.- Grado de conocimiento de Pensiones (información proporcionada por el personal)

Concepto	Si	%	No	%	Total porcentaje
Pensión por Invalidez	2	10.0	38	90.0	100%
Pensión Cesantía y V.	7	17.0	33	83.0	100%

Al mismo tiempo en la entrevista, los trabajadores aducen que la causa que les impide aprovechar las prestaciones son el desconocimiento de las prestaciones y la falta de difusión de parte de las empresas y del mismo Seguro Social.

Además la información proporcionada por los trabajadores, reveló que aunque no se ha presentado la incidencia, no conocen los requisitos para cumplir con las leyes vigentes.

Buscando conocer la opinión de los trabajadores en referencia al sistema de pensiones, se les cuestionó lo siguiente ¿considera usted que los pagos que reciben los pensionados del IMSS son justos?, respuesta manifestada en el *Cuadro 5*.

Cuadro 5.- Opinión de los trabajadores sobre los pensiones (información proporcionada por el personal)

Opción de respuesta	Frecuencia	%
Si son justos	4	10.00
No son justos	11	27.50
Algunos casos	3	7.50
No sé	22	55.00
Total frecuencias	40	100.00

La gran mayoría de los entrevistados, el 82.5%, desconoce la prestación, o la considera injusta. Solo un 10 % la considera justa y únicamente el 7.50 % manifiesta que algunos casos de pensión son justos. Respuestas que reflejan la baja aceptación de los trabajadores a las pensiones que reciben actualmente los pensionados; aducen que los salarios que reciben son bajos y que posiblemente también será de la misma forma la pensión que recibirán, pero desconocen la mayoría de ellos la forma en que se calcularía una pensión, las causas que las motivan así como los requisitos para recibirla.

Generalizando, en materia de pensiones, los asegurados desconocen los requisitos, plazos y consecuencias para recibir una pensión. De acuerdo a estos resultados, los trabajadores de las empresas “A” y “B”, entre el 80 y el 100 por ciento de los trabajadores desconoce los requisitos y la forma de determinar la cuantía de su pensión, situación que coincide con la información presentada por Rivero (2007), en relación a que entre el 85 y cien por ciento de los trabajadores del país desconoce las prestaciones del IMSS⁵.

La información anterior permitió alcanzar el objetivo de este trabajo de investigación denominado: Analizar y explicar el mecanismo de operatividad de la Ley del Seguro Social 1973 y 1997 para determinar las pensiones por cesantía en edad avanzada e invalidez, así como los requisitos de la ley para su obtención e identificar las causas que impiden a los trabajadores disfrutar tales beneficios.

De la misma forma permitió validar la hipótesis de investigación: Los salarios base de cotización registrados a los trabajadores de las Pymes son insuficientes y los requisitos los limitan para determinar una pensión digna, además existe en la mayoría de los trabajadores un casi total desconocimiento de los trámites y requisitos por falta de difusión tanto de las empresas como del seguro social.

Además la información proporcionada por los trabajadores, reveló que aunque no se ha presentado la incidencia, no conocen los requisitos para cumplir con las leyes vigentes.

⁵ Nota obtenida del artículo “Desconocen prestaciones del IMSS” publicado en el Debate de Culiacán el día 29 de marzo de 2007.

CONCLUSIONES

Se observaron los objetivos, características, legalidad, así como los elementos para la determinación del salario base de cotización y su relación con los beneficios que recibe el trabajador en materia de prestaciones, particularmente en pensiones de cesantía y vejez e invalidez.

El método mixto, es decir una combinación de los métodos cuantitativo y cualitativo permitió cuantificar e interpretar la información proporcionada por los trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

La gran mayoría de los entrevistados, el 82.5%, desconoce estas prestaciones, en qué forma se calcularía una pensión, las causas que las motivan así como los requisitos para recibirla. Sin embargo agregaron inconformidad de parte de los trabajadores pensionados, debido a que los salarios que reciben son bajos y que posiblemente también será de la misma forma la pensión que recibirán.

Consideraciones finales

La importancia que reviste la seguridad social para el trabajador ha sido ampliamente comentada en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

En la medida que el trabajador sepa aprovechar las diferentes prestaciones en dinero, permitirá que se conviertan en medios de subsistencia para su mejoría económica, el apoyo que reciba de parte de las empresas y del IMSS será invaluable para tal fin, bajo este contexto, y en función de las expectativas que tienen los resultados de éste trabajo de investigación, después de haber dado a conocer las conclusiones a las que se alcanzó, las cuales fueron consideradas como las más relevantes y pretendiendo aportar algunas ideas que pudieran servir para el mejoramiento de las empresas investigadas, se presentan las siguientes recomendaciones:

- El IMSS, como organismo responsable de la protección, observancia, promoción, estudio y la divulgación de los derechos de los trabajadores previstos por la ley respectiva, necesita realizar acciones bilaterales en conjunto con los patrones, tendientes a la protección de las personas por medio de la difusión de sus derechos en materia de seguridad social.
- Es necesario que las empresas investigadas mantengan informados a los trabajadores sobre seguridad e higiene en el trabajo, es fundamental para que vean resultados positivos, por los que las empresas deben iniciar y apoyar la investigación sobre la seguridad e idoneidad del entorno de trabajo y sobre los comportamientos, actitudes, procedimientos y actividades de riesgo.
- Es recomendable para las empresas propiciar actividades en materia de seguridad social, en donde las personas puedan participar con sus ideas, opiniones y pláticas principalmente con el personal de nuevo ingreso. Es prioritario sensibilizar al personal de los riesgos profesionales, mejorar la conciencia que tienen de sus derechos a un entorno seguro de trabajo y de sus obligaciones, para protegerse y aumentar su seguridad y la de otras personas.
- Es ineludible para las empresas investigadas adoptar y aplicar todas las medidas necesarias, para preservar la salud y el bienestar, así como obtener y difundir información sobre las prestaciones de seguridad social.

- Las empresas y el instituto tienen la obligación moral y legal de darles a conocer mediante cursos, pláticas, folletos, información suficiente para conocerlas y aprovecharlas, es un derecho irrenunciable, que no puede perderse por falta de conocimiento o por falta de reunir los requisitos que la ley exige.
- Es recomendable que el IMSS establezca mecanismos que permitan que la mayoría acceda a la información sobre las prestaciones contenidas en la Ley, ya que su página de Internet donde se contempla la información relevante sobre dichas prestaciones, son inaccesibles para la mayoría de los trabajadores.
- De manera general y al margen de los resultados particulares de la investigación realizada en las empresas A y B, se presentan además las siguientes propuestas:
- Fomentar una cultura de capacitación en todos los sentidos, particularmente en dar a conocer de manera continua las prestaciones en especie y en dinero de la Ley del IMSS.
- Que las escuelas de administración y las de contaduría pública o similares concedan más importancia a la materia: seguridad y beneficios sociales o aportaciones de seguridad social, situación que permitiría a profesionistas mejores y más prácticos conocimientos en esa materia.
- Lo anterior se puede lograr por medio de la participación de los docentes que imparten dichas materias, quienes son los más indicados para llevar a cabo dicha tarea.
- Es necesario contar en la localidad con profesionistas, consultores o asesores que dominen el tema y que lo promuevan entre las empresas y de esta forma contribuyan a su difusión.
- Es conveniente que las Universidades e Instituciones de Educación Superior y los empresarios establezcan convenios de vinculación que permitan por un lado la solución de problemas en la empresa en materia de seguridad social y otros y por otro lado que estudiantes y maestros desarrollen en la práctica conocimientos, actitudes, aptitudes y valores que favorezcan su desarrollo personal y profesional.

LITERATURA CITADA

- Barajas, M. de O. S. (2000). *Derechos del Jubilado y del pensionado*. Cámara de Diputados LVIII Legislatura-UNAM, México, 2000:3. Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=72>, con fecha 05 de febrero 2003.
- Belmares, S. J. (2005). *Bitácora Laboral y de Seguridad Social*, México, D.F. Editorial Gasca.
- Budebo, M. (2004). *El Sistema de Ahorro para el retiro: evolución, desafíos y oportunidades*. Comisión de Seguridad Social. LIX legislatura Cámara de Diputados. México. p: 37.
- Camacho, C. (2005). *El Sistema de Pensiones Mexicano*. Jus, Revista No. 8 de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales U.A.S.
- Kurzyn, V. P. (1996). *Pensiones en la Legislación Mexicana en las Relaciones Laborales entre Particulares*. Gobierno de Tlaxcala. "Memorias del Noveno Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, coordinado por el Dr. Néstor de Buen Lozano, Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, México.
- Pérez, C. J. (2005). *Previsión Social. Guía Práctica Fiscal Laboral y de Seguridad Social*. México. Editorial Tax.

Ramírez, L. B. P. (2004). *Alcances y dilemas del actual sistema de pensiones del IMSS*. Información obtenida del foro Sistema de Pensiones en México, presente y futuro, libro presentado por el Grupo Parlamentario del PRD, LIX legislatura. México.

Rovira, C., Codina, L., Marcos, M. C. y Palma, M. del V. (2004). *Información y documentación digital 2004*. Barcelona España. Ediciones Peticó.

Ruiz, M. M. I. (2007). *Prestaciones de la Ley del IMSS, medios de subsistencia para el recurso humano*, tesis inédita de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, Universidad Autónoma de Sinaloa, Culiacán, Sinaloa, México.

Stake, R. E. (2007). *Investigación con estudios de caso*. Madrid. Ediciones Morata S.L.

Diccionarios, páginas web y prensa

Diccionario de Seguridad Social, información obtenida el 15 de septiembre de 2005. Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/2/2736/7/23.pdf>:142.

OCDE. (2013). Panorama de las pensiones 2013. Información obtenida el 15/10//2014. Disponible en: <http://www.oecd.org/centrodemexico/OECD-PensionsAtAGlance-2013-Highlights-Mexico%20SPA.pdf>

Paredes, R. (2012). Artículo: Las pensiones de vejez que genere el sistema AFP en Chile: Estimación de Tasa de reemplazo. Información obtenida en 15/10/2014. Disponible en: http://www.fiap.cl/prontus_fiap/site/artic/20121226/asocfile/20121226174215/estudio_tasas_de_reemplazo_pensiones_de_vejez__ricardo_paredes__julio_2012_.pdf

Rivero, J. (2007). Artículo: *Desconocen prestaciones del IMSS*. Debate de Culiacán el día 29 de marzo de 2007.

Legislación consultada

Código Fiscal de la Federación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Diario Oficial de la Federación del 30 diciembre de 2002.

Ley Federal del Trabajo.

Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Ley del Seguro Social 1973.

Ley del Seguro Social 1997.

Reglamento Afiliación, Clasificación, Recaudación y Fiscalización de la Ley del Seguro Social.