

# Estudio integral de las pensiones que otorga el **IMSS**



FISCAL



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

Compilado por  
**CROSS**

Comisión Representativa Ante  
Organismos de Seguridad Social

# Estudio integral de las pensiones que otorga el **IMSS**



FISCAL



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

Compilado por  
**CROSS**

Comisión Representativa Ante  
Organismos de Seguridad Social

# Estudio integral de las pensiones que otorga el **IMSS**



FISCAL



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos

Compilado por  
**CROSS**

Comisión Representativa Ante  
Organismos de Seguridad Social



## ESTUDIO INTEGRAL DE LAS PENSIONES QUE OTORGA EL IMSS



Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos



**ESTUDIO INTEGRAL DE LAS PENSIONES  
QUE OTORGA EL IMSS**



**Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos**

**1<sup>a</sup> edición, abril de 2015**

**D.R. © 2017 por el Instituto Mexicano de Contadores Pùblicos, A.C.**

**Bosque de Tabachines 44 Fracc. Bosques de las Lomas 11700, Ciudad de México**

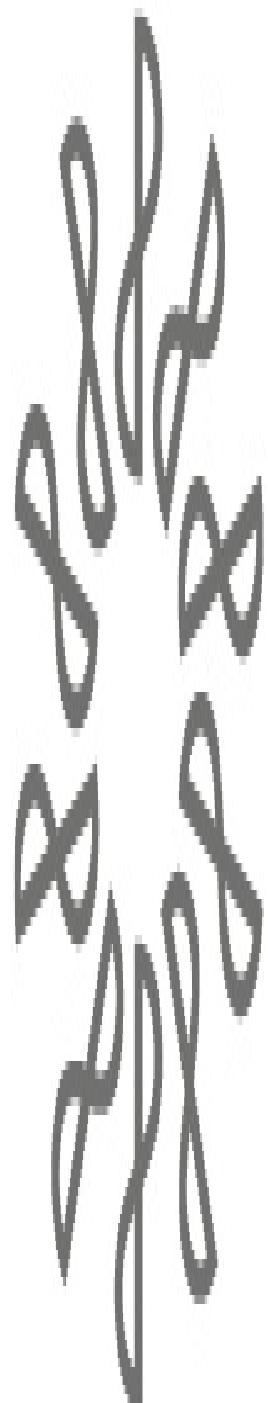
[\*\*www.imcp.org.mx\*\*](http://www.imcp.org.mx)

**Estudio integral de las pensiones que otorga el IMSS**

**D.R. © 2017 Óscar de Jesús Castellanos Varela, José Guadalupe González Murillo, Fidel Serrano Rodulfo, Edgar Enríquez Álvarez, Arturo Luna López, Orlando Corona Lara, Cristina Zoé Gómez Benavides, Crispín García Viveros, Javier Juárez Ocotencatl, Miguel Castellanos Cadena, Didier García Maldonado, Luis Manuel Cano Melesio, Cynthia Gabriela González Gámez, Jorge E. Martínez Vargas, Jaime Zaga Hadid, Eduardo López Lozano, Bernardo González Vélez, Karla Arlaé Rojas Quezada, Leobardo Muñoz Tapia, Óscar Guevara García, José Manuel Etchegaray Morales, José Sergio Ledezma García, Juliana Rosalinda Guerra González.**

**2<sup>a</sup> edición, diciembre de 2017**

**ISBN 978-607-8552-29-0**



**Instituto Mexicano de  
Contadores Públicos**

**Azucena García Nares Gerente Editorial**

**Norma Berenice San Martín López Coordinadora editorial**

**Jorge Alejandro Medina Arriaga Coordinación de diseño y portada**

**Elizabeth Martínez Suástegui Diseño de interiores y diagramación**

**Nicolás Martín Centeno Bañuelos Corrección de estilo**

**Roberto Chávez Sánchez Corrección de estilo**

**José de Jesús González Gutiérrez Producción**

**Shutterstock ® Images Banco de imágenes**

**La transformación a libro electrónico del presente título fue realizada por  
Sextil Online, S.A. de C.V./ Ink it ® 2017.**

**+52 (55) 52 54 38 52**

[contacto@ink-it.ink](mailto:contacto@ink-it.ink)

[www.ink-it.ink](http://www.ink-it.ink)

**Todos los derechos reservados.**

**Ninguna parte de este libro debe ser reproducida por ningún medio impreso, electrónico o magnético de filmación, sin permiso por escrito del editor o de su autor.**

**Publicado en México / Published in Mexico**

COMISIÓN REPRESENTATIVA ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD  
SOCIAL

INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PÚBLICOS, A. C.

FEDERACIÓN DE COLEGIOS DE PROFESIONISTAS

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA

ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL

C.P.C. Óscar de Jesús Castellanos Varela

**Presidente**

C.P.C. José Guadalupe González Murillo

**Vicepresidente**

C.P.C. Fidel Serrano Rodulfo

## **Secretario Técnico**

C.P.C. Edgar Enríquez Álvarez  
C.P.C. Arturo Luna López  
C.P.C. Orlando Corona Lara  
L.C.P. Cristina Zoé Gómez Benavides  
C.P.C. Crispín García Viveros  
C.P.C. Javier Juárez Ocotencatl  
C.P.C. Miguel Castellanos Cadena  
L.C.P. Didier García Maldonado  
C.P.C. Luis Manuel Cano Melesio  
C.P.C. Cynthia Gabriela González Gámez

Lic. Jorge E. Martínez Vargas  
C.P.C. Jaime Zaga Hadid  
C.P.C. Eduardo López Lozano  
C.P.C. Bernardo González Vélez  
L.C.P. Karla Arlaé Rojas Quezada  
C.P.C. Leobardo Muñoz Tapia  
Lic. Óscar Guevara García  
C.P.C. José Manuel Etchegaray Moral  
C.P.C. José Sergio Ledezma García  
C.P.C. Juliana Rosalinda Guerra Gonz

## Abreviaturas utilizadas

■

SBC	Salario Base de Cotización
AD	Amparo Directo
APART.	Apartado
Art.	Artículo o artículos
CFF	Código Fiscal de la Federación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CPF	Código Penal Federal
CONSAR	Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro
DOF	Diario Oficial de la Federación
Frac.	Fracción
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
JPJF	Jurisprudencia del Poder Judicial Federal
LA	LEY de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
LAS	Ley de Asistencia Social
LFDC	Ley Federal de los Derechos del Contribuyente
LFEP	Ley Federal de Entidades Paraestatales
LFPCA	Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo
LFT	Ley Federal del Trabajo
LIINFONAVIT	Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores
LISSFAM	Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
LOPDC	Ley Orgánica de la Procuraduría de la Defensa del Contribuyente

LSS	Ley del Seguro Social
LSAR	Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro
Pág.	Página
P.	Párrafo
RPM	Reglamento de Prestaciones Médicas
RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización
RSSOTC	Reglamento del Seguro Social Obligatorio para los Trabajadores de la Construcción por Obra o Tiempo Determinado
RRI	Reglamento del Recurso de Inconformidad
RIIMSS	Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social
RPSG	Reglamento para la Prestación de Servicios de Guardería
SJF	Semanario Judicial de la Federación
SCJN	Supremo Corte de Justicia de la Nación
SUA	Sistema Único de Autodeterminación
TCC	Tribunal Colegiado de Circuito
TPJF	Tesis del Poder Judicial Federal
Vid.	Véase





---

## INTRODUCCIÓN

---

## INTRODUCCIÓN

Aún en nuestros días persiste el desinterés o la falta de cultura sobre la necesidad de establecer algún esquema de ahorro para el caso de quedarse sin fuente de ingreso por falta de trabajo, ya sea por imposibilidad física (de salud o por la edad), es decir, no se piensa en la constitución de un fondo o una pensión para estos casos.

Tal pensamiento se atribuye a diversos motivos, entre ellos, la juventud de los trabajadores, ya que se considera lejano el momento en el cual se podría perder el empleo y con ello el ingreso, pues se cree que siempre se estará en la posibilidad de contar con la habilidad de tener acceso a un trabajo, y lo más significativo en el tema que abordaremos, mantener la salud, condición física o edad suficiente, llegando al punto de rechazar el estar cubiertos por las instituciones de seguridad social, en este caso por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Otros elementos que se suman a este contexto es el no pensar en la pensión, que se basa en rumores y desconocimiento, de las autoridades y de trámites lentos, pero lo más importante, una posible baja cuantía, porque habíamos sido una población preponderantemente joven, que ante la existencia de oferta de empleo, no valoraba o no veía la razón de pensar en una pensión, consideraciones o pensamientos que el estado precario de nuestra economía y la composición demográfica de nuestra población no se ha interesado en este tema.

La tendencia a la baja de nuestra economía y la mundial, durante varios años, la falta de seguridad y de oportunidades de acceso a un empleo, así como la pérdida del valor de nuestro dinero, el alza en la expectativa de vida y la

disminución del bono demográfico (menos jóvenes), han ido generando una conciencia e interés por la pensión, de ahí que cada día, con mayor proporción existan preguntas sobre este tema, como ¿cuándo es el momento de la pensión y su cuantía?, o la más recurrida en reciente época, en los casos en que se ha perdido el trabajo, ¿existe la posibilidad de perder o no mis derechos y cuáles son los esquemas para preservarlos?

También se presentan cuestionamientos para aquellos trabajadores que han tenido una actividad laboral discontinua, con periodos de desempleo, debido a la problemática económica que se ha padecido en las últimas décadas y a los despidos generados, motivando que una persona esté cotizando ante el IMSS en distintos momentos y por diversos períodos.

Por lo anterior, es importante que cada uno de los trabajadores y empleadores en nuestro país tomen conciencia de la importancia que representa el que los trabajadores estén registrados y tengan acceso a la seguridad social.

En nuestro país, la economía informal representa 60%, por lo tanto existe una enorme cifra de trabajadores sin seguridad social, quienes una vez llegado al término de su vida laboral no contarán con una pensión que les permita mantener cierto nivel de consumo, por lo cual constituirán una carga para la sociedad en general y un enorme problema para las próximas generaciones.

El mundo de las pensiones y de seguridad social en su conjunto, es de vital importancia para los países del mundo, pues sin seguridad social, cualquiera de estos puede enfrentar problemas muy serios de carácter social. De ahí la importancia que los gobiernos de los países estén en una búsqueda continua de encontrar fórmulas que sean sustentables para proporcionar a su población los mecanismos para lograr la seguridad social universal.

En México el organismo encargado, por mandato constitucional, de otorgar la seguridad social de los trabajadores del Apartado A del Artículo 123 Constitucional, es el Instituto Mexicano de Seguro Social, y lo realiza desde el año 1943, siendo la columna vertebral del sistema de seguridad social. En materia de pensiones y hablando específicamente de la pensión por Retiro Cesantía en Edad Avanzada y Vejez —que es parte del tema de este libro—, es importante señalar que en la actualidad conviven dos regímenes de pensionarios: los que derivan de la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997 (también llamada Ley 73 o Régimen de pensión en transición), y la ley que entró en vigor a partir del 1 de julio de 1997 (hace 20 años).

El llamado Régimen de pensión en transición es donde se encuentran incluidos los trabajadores que fueron inscritos por primera vez bajo la existencia de La ley del Seguro Social, 1973-1997, en la cual se establecía el sistema de pensiones denominado “Sistema de reparto o beneficio definido”, donde las aportaciones de los trabajadores activos financiaban el pago de las pensiones de la trabajadores cuando estos se retiraban, ya fuera por cesantía en edad avanzada o vejez.

En 1973 la Ley del Seguro Social se reformó y se realizó una restructuración, implementando un cálculo de pensiones basado en el salario promedio base de cotización de los últimos cinco años y tomando en consideración el número de semanas cotizadas ante el IMSS. Este esquema vino a beneficiar a los trabajadores que a partir de esa fecha se pensionaran.

Sin embargo, con el nacimiento de la nueva Ley del Seguro Social (Ley 1997), este esquema se sustituyó, debido a que no era sustentable para el IMSS y se cambió por el “Sistema de capitalización individual o contribución definida”, con lo cual surgen las AFORES (Administradoras de los Fondos para el Retiro) y SIFORES (Sociedades de Inversión de Fondos para el Retiro).

Con esto cambios, el IMSS convierte el Ramo del Seguro de Retiro, Cesantía en

Edad Avanzada y Vejez, dando sustentabilidad y permanencia a la pensión, ya que a partir de la entrada en vigor de Ley de 1997, ahora son los depósitos que hagan a estas cuentas las que determinarán el monto que acumule el trabajador para obtener su pensión, al momento del retiro.

El afectado por este cambio fue el trabajador, ya que los trabajadores que fueron inscritos por primera vez ante el IMSS con este esquema, obtendrán su pensión inferior a la que resultaría con la Ley 73. Podemos decir que, de manera general en el pasado, el IMSS cubría el monto de las pensiones de los trabajadores, de los recursos del fondo global; ahora, conforme al nuevo esquema, la pensión se cubrirá para cada trabajador con los montos que existan en cada cuenta individual.

Por lo anterior, a fin de no afectar los derechos de los trabajadores inscritos hasta el 30 de junio de 1997, se estableció un régimen de opción (llamado Régimen de transición) para garantizar sus beneficios y derechos.

En resumen, este régimen de transición consiste en que una vez llegada la edad y cumplidos los requisitos para acceder a una pensión, el IMSS deberá realizar los cálculos del importe de la pensión, considerando la mecánica de determinación establecida en la Ley 73 o en la Ley 97, en donde el trabajador decidirá y optará por el régimen que mejor le convenga (por obvias razones será la ley anterior).

Es importante señalar que ante los cambios que ha experimentado la sociedad en su conjunto, tomando en cuenta, entre otros factores: los cambios tecnológicos, educacionales, sociales, el aumento en la esperanza de vida y el incremento de enfermedades degenerativas por vejez, se hace indispensable que los trabajadores e incluso los independientes, cualquiera que sea su rol dentro de la sociedad, consideren la conveniencia de estar registrados ante el IMSS, para obtener los derechos integrales que la ley otorga (asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica, etc.); mientras que, quienes ya cuentan con el servicio deberán preocuparse por aportar de manera voluntaria al fondo de pensiones, si

quieren contar con una pensión razonable, para cuando el destino los alcance.

Existen muchos trabajadores que en el transcurso de su vida laboral han estado inscritos en algún momento en el IMSS, pero por cuestiones diversas dejan de cotizar en el Instituto (ya sea que se independizan o trabajan en el sector informal), y, por lo tanto, dejan en el olvido las semanas que lograron acumular durante los distintos periodos que cotizaron. Esas semanas les otorgan un derecho muy valioso, que en la gran mayoría de las veces desconocen y desaprovechan esos trabajadores, los cuales deberían informarse y reactivar esas semanas, las cuales les podrán servir para obtener una pensión mínima garantizada y la atención médica hospitalaria y farmacéutica de por vida, solo tienen que conocer cómo deben reactivarse y continuar cotizando ante el IMSS, para lograr las semanas necesarias para cubrir los requisitos que establece la Ley.





---

## PREFACIO

---

Durante la vida laboral de una persona, siempre estará presente la posibilidad de un daño o peligro en su salud, no solo por un siniestro de carácter laboral, sino a través de actos o condiciones inseguras, en lo general, siempre ajenas a su actuación.

Es sabido por todos nosotros que la clase más vulnerable ante este tipo de acontecimientos siempre lo serán los más desprotegidos; para ello, los gobiernos en el mundo adoptan medidas preventivas para amortiguar estos infortunios. Todas las medidas tendientes a lograrlo han de converger en la seguridad social, la cual se define como el conjunto de normas e instituciones jurídicas que tienen como fin garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, previo cumplimiento de los requisitos.

La encomienda de la seguridad social en nuestro país tiene varios destinatarios; esto es, dependencias o entidades de carácter público, empero el principal impulsor de ella lo ha sido la Ley del Seguro Social, misma que da vida a un ente jurídico llamado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual lo podemos visualizar como un organismo fiscal autónomo o como una entidad paraestatal, es decir, como un organismo público descentralizado.

La tarea que nos encomendamos en este libro fue la de presentar al lector las diversas pensiones que regula la Ley del Seguro Social. Las pensiones son prestaciones en dinero que se otorgan a los trabajadores asegurados, o a sus beneficiarios, con el propósito de garantizar la protección de sus ingresos cuando

son afectados por alguno de los riesgos contemplados en dicha ley.

El término pensión se puede circunscribir en aquella remuneración económica que percibe una persona, por virtud de una resolución del Instituto Mexicano del Seguro Social, derivada de una incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o, en su caso, incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada, vejez, viudez, orfandad o ascendencia.

En cambio, el concepto de jubilación es posible entenderlo como aquella remuneración económica que percibe una persona, una vez cubiertos los requisitos que el pacto colectivo laboral (Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley) establece, generalmente, años de servicio y/o edad.

Nuestra obra solo se centra en las pensiones que derivan de la Ley del Seguro Social.

Así las cosas se ha dicho que el pensionado es el asegurado que por resolución del Instituto tiene otorgada pensión por: incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o, en su caso incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; invalidez; cesantía en edad avanzada y vejez, así como los beneficiarios de aquél cuando por resolución del Instituto tengan otorgada pensión de viudez, orfandad, o de ascendencia.

Por medio del desarrollo del libro hemos constatado que, en el esquema del Seguro Social, hoy en día convergen tres esquemas para el disfrute de una pensión, según los años en que cotizaron/cotizan los trabajadores o sujetos de aseguramiento, siendo estos:

- 1973: se aplica solamente a los trabajadores que se pensionaron antes del 1 julio de 1997. Si estos siguen cotizando después del 30 de junio de 1997, ya no entran en esta modalidad y pasan al régimen de transición.
- De Transición: se aplica solamente a los trabajadores que comenzaron a cotizar antes del 1 de julio de 1997 y continuaron cotizando después de esta fecha; estos trabajadores podrán escoger entre pensionarse por la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997 o la ley vigente, esto es, la que inició en fecha 1 de julio de 1997.
- 1997: se aplica solamente a los trabajadores que comenzaron a cotizar a partir del 1 de julio de 1997.

De esta forma hemos explicado por medio del desarrollo del libro las pensiones que derivan del Seguro Social, mismos que de manera sucinta se exponen a continuación:

- En el seguro de riesgos de trabajo: por incapacidad permanente total; incapacidad permanente parcial superior al cincuenta por ciento o, en su caso, incapacidad permanente parcial entre el veinticinco y el cincuenta por ciento; y las que derivan de la muerte del trabajador: viudez y orfandad, o ascendencia. En este seguro, para que opere el otorgamiento de una pensión, no es necesario que el trabajador tenga acreditadas en el Instituto Mexicano del Seguro Social semanas; es decir, no se requiere tiempo de espera, a diferencia de los demás seguros, donde se requerirá un antigüedad medida en semanas de cotización.
- En el seguro de invalidez y vida: por invalidez y por muerte del asegurado, en este último caso, viudez, orfandad, o en su caso ascendencia. Un requisito

indispensable, en este seguro, lo constituye el hecho de que el siniestro no derive de un accidente o enfermedad profesional; en el ramo de invalidez, se exige que el

asegurado tenga acreditado el pago de doscientas cincuenta semanas de cotización, pero cuando el dictamen respectivo determine el setenta y cinco por ciento o más de invalidez solo se requerirá que tenga acreditadas ciento cincuenta semanas de cotización. Mientras que el seguro de vida solo demanda que el asegurado cuente con ciento cincuenta semanas de cotización.

- Tanto el seguro de riesgos de trabajo, como el de invalidez y vida, los eventos que cubren son susceptibles de presentarse o no, es decir ambos seguros cubren, contingencias. En el de riesgos de trabajo, durante la vida activa de un trabajador, mientras que en el de invalidez y vida, puede ser aún sin ya estar asegurado, pues en este último existe la conservación de derechos.
- En el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez no se cubren riesgos, como en los anteriores. Este seguro es previsional. Es decir, el trabajador sabe que, de no fallecer, llegará a la vejez; en esencia se busca evitar el desamparo en que puede quedar una persona en el último periodo de su vida, que sigue a su madurez y en el cual se tiene una edad avanzada. El seguro se subdivide en tres ramos, el retiro, la cesación involuntaria del trabajo y la vejez. Únicamente se otorga pensión por cesantía en edad avanzada y por vejez. En ambas pensiones es indispensable que el asegurado quede privado de trabajo remunerado.
- La pensión por cesantía en edad avanzada se otorga cuando la persona tiene una edad de sesenta a sesenta y cuatro años, mientras que en la pensión de vejez, es requisito indispensable que el asegurado tenga, al menos, sesenta y cinco años.
- Para el otorgamiento de una pensión, es indispensable que el asegurado tenga acreditado un determinado número de cotizaciones semanales, y, como ya se

mencionó, es importante conocer el régimen legal en el que inició sus cotizaciones. Esto es, puede estar en condiciones de que a su régimen pensionario le sean aplicables disposiciones de la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997 o el que se gestó con el régimen de la Ley del Seguro Social que hoy está vigente y empezó el primero de julio de 1997. Respecto de dicho tiempo de espera, tanto en el ramo de cesantía en edad avanzada, como en el de vejez, en el primer régimen, se requieren quinientas semanas cotizadas, mientras que en el segundo se tiene como requisito mil doscientas cincuenta semanas.

Veremos a lo largo del libro, los requisitos en específico necesarios para el otorgamiento de las pensiones, cuyo trámite se lleva a cabo en las ventanillas de atención del Servicio de Prestaciones Económicas, ubicadas en unidades médicas y subdelegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como en las Afores.

No obstante que, como ya se ha dicho, el tema central del libro son las pensiones, especie importante de la seguridad social, subyacen en esta retos importantes que permitan a las instituciones de mayor importancia en nuestro país lograr su adecuada viabilidad financiera, reto que, por cierto, no se vislumbra, en la escena política nada fácil.

La presión financiera en los programas de seguridad social en países que no han alcanzado un modelo estable de atención y donde hay muchos grupos que no están asegurados socialmente se enfrenta una tendencia inevitablemente ascendente.

Las políticas tendrán que ser rediseñadas con el objetivo de aumentar la cobertura, el acceso y la calidad de este tipo de servicios médicos.

La prevención y el tratamiento se refuerzan mutuamente el uno al otro y deben ser considerados como parte de un enfoque integral de cuidado.

Es útil tener políticas que lleven a un mejoramiento general del marco regulatorio y leyes fiscales que no creen incentivos indebidos para reducir la oferta laboral de la economía formal. Las regulaciones del mercado laboral en nuestro país han propiciado un incremento en la inequidad, dando diferentes beneficios a algunos trabajadores; funcionando, en algunos casos, irregularmente entre diferentes grupos de la sociedad; y afectando, en última instancia, el bienestar del trabajador.

A pesar de que el sector informal no es exactamente un resultado del ciclo económico o de la legislación laboral o tributaria, esto puede desincentivar el paso del sector informal al formal. Con ello, no decimos que el sector informal sea dañino por sí mismo. El peligro deviene del hecho de que muchas familias no están cubiertas por la seguridad social y están en riesgo de caer en pobreza por enfrentar gastos catastróficos de servicios de salud. Se ha visto que hay una fuerte relación entre el sector informal, el autoempleo y las microempresas, pero el tiempo para moverse del primero al auto empleo y luego a las microempresas, en las cuales los trabajadores podrían tener seguridad de salud, no es fácil ni rápido.

Todo lo anterior, desde luego, tiene una repercusión en las pensiones, cuando vislumbramos a la seguridad social como un todo, ya que, aún siendo la salud uno de los elementos más importantes de la seguridad social, su mal manejo, desencadenará, necesariamente, sus efectos en el otorgamiento de las pensiones a las que ya nos hemos referido.

Deseamos a todos aquellos que lean o estudien este libro y, principalmente, a quienes no conocen del mundo de las pensiones, a valorar y meditar la importancia del ahorro para el retiro, pues tarde o temprano estaremos ante la realidad de que nuestras necesidades básicas se encuentren cubiertas.





---

**CAPÍTULO 1**  
**SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO**

---

## CAPÍTULO 1 SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

## 1.1 La Seguridad Social en México

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de la ley de la materia, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos. El IMSS es una de las grandes instituciones sociales del México moderno. La seguridad social es patrimonio y orgullo del pueblo mexicano, y a este deberá seguir sirviendo.<sup>1</sup>

Los antecedentes en la legislación moderna sobre la seguridad de los trabajadores y sus familiares, se encuentran establecidos a principios del siglo pasado, en los últimos años de la época porfiriana, en dos disposiciones de rango estatal: la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904, y la Ley Sobre Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León, expedida en Monterrey, el 9 de abril de 1906.

En estos dos ordenamientos legales se reconocía, por primera vez en el país, la obligación para los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, derivados del cumplimiento de sus labores. Para 1915 se formuló un proyecto de ley de accidentes, que establecía pensiones e indemnizaciones a cargo del empleador, en el caso de incapacidad o muerte del trabajador por causa de un riesgo profesional.

La base constitucional de la seguridad social en México se encuentra en el Artículo 123 de la Carta Magna promulgada el 5 de febrero de 1917, el cual señala que es de utilidad social el establecimiento de cajas de seguros populares como los de invalidez, de vida, de cesación involuntaria en el trabajo, de accidentes y de otros con fines similares.

A finales de 1925, se presentó una iniciativa de ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la cual se disponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, de administración tripartita, cuya integración económica habría de corresponder exclusivamente al sector patronal. También se definía con precisión la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes. La iniciativa de seguro obrero, suscitó la inconformidad de los empleadores, que no estaban de acuerdo en ser los únicos contribuyentes en su sostenimiento y consideraban que otros sectores también deberían realizar aportaciones.

En 1929, el Congreso de la Unión modificó la Fracción XXIX del Artículo 123 constitucional para establecer que “se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros con fines análogos”. Con todo lo anterior, habrían de pasar casi quince años para que la ley se hiciera realidad.

La seguridad social en México, se ha concentrado principalmente en dos grandes instituciones de carácter autónomo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para Trabajadores del Estado (ISSSTE). No obstante, existen otros sistemas enfocados, de manera particular, a las fuerzas armadas o a los trabajadores de alguna empresa paraestatal, por ejemplo, Petróleos Mexicanos (PEMEX), universidades y gobiernos estatales, como el Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios.

También existen, aunque con menor frecuencia, los planes privados de pensiones, que se establecen, por lo regular, en las grandes compañías o grupos empresariales de nuestro país.

## **1.2 Antecedentes del sistema pensionario en México**

## **1.2.1 Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

### **Antecedentes**

Los primeros intentos de implantar un plan de seguridad social fracasaron. El primero, en 1935, cuando el presidente Lázaro Cárdenas envió a los legisladores el primer proyecto de Ley del Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administración tripartitas; y el segundo intento, en 1938, proyecto aprobado por un consejo de ministros y, posteriormente, enviado a la Cámara de Diputados en el mes de diciembre y rechazado por la misma.

En 1942 se dieron todas las circunstancias favorables para que finalmente pudiera implantarse en México el Seguro Social. El interés del presidente Manuel Ávila Camacho por las cuestiones laborales, se había manifestado desde el mismo día en que asumió la presidencia, cuando anunció la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) y la encomendó a quien fuera secretario de Gobernación del régimen anterior, el licenciado Ignacio García Téllez. Atendiendo a la tónica del

momento, la función inicial de la naciente dependencia fue limar asperezas y procurar la conciliación obrero-patronal.

En diciembre del mismo año se envió a las Cámaras la iniciativa de Ley, proponiendo como suprema justificación, que así se cumpliría uno de los más claros ideales de la Revolución Mexicana: proteger a los trabajadores y asegurar su existencia, su salario, su capacidad productiva y la tranquilidad de la familia; contribuir al cumplimiento de un deber legal, de compromisos exteriores y de promesas gubernamentales. El Congreso aprobó la iniciativa y el 19 de enero de 1943, se publicó la Ley del Seguro Social en el Diario Oficial de la Federación.

[...]

Todos debemos asumir desde luego el propósito, que yo desplegaré con todas mis fuerzas, de que un día próximo las leyes de seguridad social protejan a todos los mexicanos en las horas de la adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres, en la enfermedad, en el desempleo, en la vejez, para sustituir este régimen secular que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir.<sup>2</sup>

En la ley se determina, desde los Artículos iniciales, que la finalidad de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. De este modo, el instrumento básico de la seguridad social que se establece para administrarla y organizarla es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), para lo cual se decreta su creación como un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios.

Al iniciarse las actividades del IMSS, su primer director, Vicente Santos Guajardo y una planta de empleados mínima, se dedicaron, entre otras cosas, a realizar los proyectos e investigaciones que implicaba la instrumentación de las diversas ramas de aseguramiento; a estudiar las experiencias de otros países en el campo de la seguridad social para aprovecharlas en México; a divulgar el sentido y las posibilidades de la seguridad social y a realizar una intensa labor de convencimiento, tanto entre los trabajadores como entre los empresarios, acerca de los alcances de la ley y de las ventajas que reportaría a unos y a otros su aplicación.

De esta manera, se determinó que el Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal<sup>3</sup> a partir de enero del año siguiente; mientras tanto se procedió a la inscripción de los patrones. En diciembre de 1943, el Lic. Ignacio García

Téllez es nombrado nuevo director del Instituto y unos cuantos días después, el 6 de enero de 1944, se pone en marcha formal el otorgamiento de servicios médicos.

Debe resaltarse que, durante los primeros meses de su creación, el Instituto soportó las manifestaciones de inconformidad y los ataques contra la introducción del sistema. Estos provenían de varios sectores empresariales que se resistían al incremento de los costos derivado del nuevo pago de las cuotas de la seguridad social. Paradójicamente, también algunos grupos sindicales realizaron numerosas expresiones de rechazo. Poco a poco se fueron atenuando las posiciones más violentas ante la actitud decidida del gobierno de poner en marcha el Seguro Social en todas sus ramas.

Antes de que concluyera 1946, el sistema operaba en Puebla, Monterrey y Guadalajara. El Instituto, tras sus primeros tiempos de dificultades políticas y angustias financieras, había alcanzado la seguridad económica necesaria y el reconocimiento general por la importancia de sus beneficios.

Implantado el régimen en su modalidad urbana en los principales centros de población, se decidió iniciar paulatinamente el aseguramiento de los trabajadores del campo.

En los años siguientes continuó creciendo no solo el número de asegurados y beneficiarios, sino también la cantidad de prestaciones a otorgar. Por las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1962, quedó a cargo del IMSS proporcionar los servicios de guardería infantil para los hijos de las trabajadoras y aunque así se conserva el texto en la Ley del Seguro Social, trabajadores (varones) interpusieron sendos juicios de amparo por violación a los principios de igualdad y no discriminación y han logrado este servicio que debiera ser general. Con ello se ha logrado que este seguro de guarderías sea solidario y redistribuidor del ingreso, pues todos los trabajadores contribuyen para el servicio en favor de los hijos de las trabajadoras aseguradas y también de

trabajadores viudos y divorciados que mantengan la custodia de sus hijos. Es redistribuidor porque los trabajadores de más altos ingresos contribuyen a los de ingreso menor, ya que el servicio es igual para todos los beneficiarios.

A partir de 1970, se da un giro importante en la manera de entender la realidad nacional; y se percibe la necesidad de hacer extensivos, a toda la población, los frutos del desarrollo económico logrado por el país.

En 1972 se iniciaron estudios para realizar múltiples e importantes adiciones a la Ley del Seguro Social, mismos que fueron aprobadas por el Congreso de la Unión y publicadas en la nueva ley del Seguro Social el 12 de marzo de 1973.<sup>4</sup> La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados, e implantaba el ramo de guarderías en toda la República Mexicana.

La característica más trascendente de esta ley, fue la clara intención de que el Seguro Social no se quedara en una mera instancia de justicia laboral, sino que, en la medida de las posibilidades; tendiera a construir una seguridad social integral. En estos términos se entiende la facultad otorgada al IMSS, de extender su acción a poblaciones marginadas, sin capacidad de pagar cuota alguna.

Dentro de las ramas del Seguro Social, resaltaba la del seguro de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y Muerte (IVCM) que fue implantado en 1944, y operaba como un sistema de beneficios definidos.

El seguro era financiado por aportaciones tripartitas, 70, 25 y 5% patrón, trabajador y estado, respectivamente, representando la aportación total 8.5% sobre el Salario Base de Cotización (SBC), limitado a 10 salarios mínimos.

La aportación total se distribuía de la siguiente manera: invalidez y muerte, 3%; vejez y cesantía en edad avanzada, 3%; servicios médicos para pensionados, 1.5%; gastos administrativos, 0.6%, y prestaciones sociales, 0.4%, e igual que ahora, a los trabajadores con salario mínimo el patrón cubría íntegramente la cuota correspondiente.

A fin de optar por los beneficios por invalidez, el trabajador debía haber cotizado por lo menos 150 semanas. El monto de la pensión dependía del grado de invalidez, y contemplaba para alguien totalmente inválido, un pago de 70% de su último salario.

Para acceder al beneficio por vejez, era necesario haber cumplido 65 años, encontrarse trabajando en un periodo denominado “vigencia de derechos” y cotizar 500 semanas. El monto se determinaba partiendo de una cuantía básica por las primeras 500 semanas e incrementos por semanas adicionales y tomando el salario promedio de cotización de los últimos cinco años, dividido entre el salario mínimo.

Para “cesantía en edad avanzada”, era menester cumplir 60 años, estar cesante, es decir, no estar trabajando en un empleo cotizando al IMSS y haber cotizado 500 semanas.

Con respecto a la pensión por muerte, se requería haber cotizado 150 semanas, se pagaba a la viuda o descendientes, y a falta de estos a los ascendientes del trabajador.

Existía una pensión mínima garantizada equivalente a 80% de un salario mínimo mensual, cubriendo el requisito de haber cotizado 500 semanas. Las pensiones no podían exceder el salario promedio percibido en los últimos cinco años.

En cuanto a las reservas, estas debían invertirse en bonos del Gobierno Federal o en valores aprobados por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV); mientras que, los ingresos y egresos de cada rama del IMSS, debían contabilizarse por separado, los recursos obtenidos en cada rama, debían usarse exclusivamente para gastos de cada seguro.

Al paso del tiempo, sin embargo, se conoció que las reservas no fueron constituidas ni invertidas, de acuerdo con la regulación establecida, y los superávit del IVCM fueron usados para fines distintos a los originalmente planteados.

En 1992 se creó un nuevo seguro, el del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), para el cual los patrones, exclusivamente, debieron empezar a aportar 2% sobre el Salario Base de Cálculo (SBC), limitado a 25 salarios mínimos del Distrito Federal. Para estos efectos, los bancos abrieron cuentas individuales a los trabajadores, donde los patrones depositaban 2%, además de 5% de aportaciones de vivienda al INFONAVIT.

Con esta medida, se puso en marcha en México un programa de cuentas individuales, obligatorias y complementarias a la cobertura que otorgaba el IMSS. Así, bimestralmente, los patrones empezaron a depositar en las cuentas de los trabajadores.

En la práctica surgieron muchos problemas por cuentas duplicadas, algunos trabajadores tenían más de una cuenta, incluso actualmente muchos de estos no han logrado unificar su SAR 92 en las cuentas de las administradoras de Fondos para el Retiro, establecidas en la ley de 1995 y vigente a partir de 1997, conocidas como cuenta de la AFORE.

Las crisis económicas de los últimos tiempos han afectado seriamente la situación financiera y por consiguiente, la operativa del IMSS. Durante 1995 se realizó un profundo proceso de auto-examen, para detectar todo aquello que había dejado de ser funcional y buscar, con la colaboración de los involucrados y de la población en general, la solución a los problemas de fondo.

De este proceso surgió la iniciativa de una nueva Ley del Seguro Social, aprobada por el Congreso de la Unión y publicada en el DOF el 21 de diciembre de 1995, que entró en vigor, no obstante hasta el primero de julio de 1997. La nueva ley, entre otras cosas, modifica radicalmente el sistema de pensiones para asegurar su viabilidad financiera y una mayor equidad en el mediano y largo plazo, por lo menos así se planteó. En este abril de 2017, se están buscando alternativas, pues el objetivo no se cumplió con el serio riesgo, de que en caso de no efectuar reformas, los trabajadores pensionados queden con ingresos, en el mejor de los casos, de 30% sobre su último salario de cotizaciones.

En la Ley vigente, surgieron las AFORES y el esquema de pensiones pasó de beneficio definido a contribución definida.

Es importante comentar que en las reformas de diciembre de 2001 y el decreto publicado el 5 de enero de 2004, se incrementaron las pensiones mínimas otorgadas al equivalente de un salario mínimo general para el D.F. Para los pensionados y quienes se pensionaran a partir de 2004, el IMSS otorgó un incremento adicional de 11%.

Actualmente, el IMSS otorga pensiones por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, bajo los esquemas de la Ley del Seguro Social de 1973 (para el caso de trabajadores que iniciaron su cotización durante la vigencia de aquella ley, es decir, trabajadores que iniciaron sus cotizaciones en el IMSS a más tardar el 30 de junio de 1997) y de la Ley del Seguro Social de 1995, vigente a partir de julio 1, de 1997.

## **1.2.2 Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)**

### **Antecedentes**

En 1959 se transforma y adiciona el Apartado B del Artículo 123 constitucional, donde se incorporan las garantías que el estatuto jurídico de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, había planteado para los servidores públicos.

El mismo año, con motivo del XXI aniversario de la expedición de dicho estatuto, en una ceremonia en el Palacio de Bellas Artes, el presidente Adolfo López Mateos anunció que presentaría al Congreso de la Unión la iniciativa de ley que daría origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la cual fue discutida, aprobada y publicada en el DOF, el 30 de diciembre de 1959, por lo que la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transforma, en 1960, en el ISSSTE.

Las palabras con las que hizo referencia a la ley, el entonces Presidente de la República, no dejan lugar a duda acerca de la relevancia que para el Ejecutivo tenía la creación del ISSSTE.

La única forma de lograr una eficaz protección social es establecer obligatoriamente la inclusión de todos los servidores públicos en los beneficios de la Ley, pues de otra manera no se protegería a los grupos económicamente más débiles y que más requieren de los servicios que se implantan. En estas condiciones puedo afirmar que queda la Ley del Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como una de las más favorables y tutelares en el mundo...

La Ley del ISSSTE se constituía en México como la primera en responder a una visión integral de la seguridad social, cubriendo, tanto asistencia a la salud como prestaciones sociales, culturales y económicas, cuyos beneficios se extendían y se extienden a los familiares de los trabajadores.

### **Principales seguros en materia de pensiones del ISSSTE**

- Seguro de riesgos de trabajo. Cubre el seguro cuando ocurran accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en el ejercicio de su actividad cotidiana.
- Seguro de jubilación. Garantiza el pago de pensiones a todos los trabajadores que cumplan 30 años o más de servicio y a las trabajadoras con 28 años o más.
- Seguro de retiro por edad y tiempo de servicio. Pensiona a los trabajadores que cumplan 55 años de edad y que tengan 15 años de servicio como mínimo e igual tiempo de cotización al Instituto.
- Seguro de invalidez. Otorga este seguro a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su empleo, siempre y cuando hayan cotizado al Instituto cuando menos durante 15 años.
- Seguro por causa de muerte. Cubre este seguro en caso de deceso por motivos

ajenos al servicio, siempre y cuando el trabajador haya cotizado al Instituto más de 15 años, o fallecido después de los 60 años de edad con un mínimo de 10 años de cotización.

- Seguro de cesantía en edad avanzada. Brinda protección al trabajador que decida retirarse voluntariamente del servicio o quede privado de trabajo remunerado después de los 60 años de edad y haya cotizado al Instituto cuando menos 15 años.
- Indemnización global. Indemniza a los trabajadores que sin tener derecho a ningún tipo de pensión se separen definitivamente del servicio.
- Sistema de Ahorro para el Retiro. Aumenta los recursos a disposición del trabajador al momento de su retiro.

Al director del ISSSTE, Lic. Miguel Ángel Yunes Linares, le correspondió aplicar la última reforma a la Ley del ISSSTE, publicada en el DOF, del 31 de marzo de 2007. En esta reforma sobresale la creación del PENSIONISSSTE.

### **Antecedentes de esta última reforma**

El 8 de abril de 2003, el Secretario de Hacienda, Francisco Gil Díaz, expresó: “entre las reformas pendientes, propondremos al Congreso que nos apruebe una ley, ‘casi espejo’ de la Ley del Seguro Social, en materia de los trabajadores al servicio del Estado, para que también ahí tengamos un esquema de individualización de cuentas y de Afore-Siefore, buscando que se fortalezca el sistema institucional de ahorro y el sector financiero”.

El 9 de abril de 2003, Benjamín González Roaro, Director General del ISSSTE, explicó: “la reforma estructural del ISSSTE será presentada al Legislativo en septiembre para tratar de sacarla adelante, de ser posible, en diciembre de este año 2003”. (No fue posible, pero se intenta que lo sea para diciembre de 2004). La reforma abarca cuatro aspectos:

1. La solución definitiva al problema del financiamiento de las pensiones.
2. Dar un financiamiento adecuado a los servicios de salud.
3. La vivienda.
4. Manejo administrativo de las líneas de servicio para evitar el cruce financiero entre sus distintos fondos.

La reforma expondrá las posibilidades para lograr una interconexión con los demás sistemas de pensiones en México, mediante la opción de cuentas de carácter individual, como sucede en el IMSS, que pueden estar en Afores privadas o públicas, o mediante tablas de equivalencia.

Actualmente, el ISSSTE efectúa el pago de jubilaciones y pensiones por retiro con cargo a su fondo de reservas actuariales, que se integra con las aportaciones de 3.5% del sueldo, que se descuenta quincenalmente, y una aportación equivalente de la institución en que trabajamos (Art. 16, 21, y 182 de la Ley del ISSSTE). Sin embargo, este fondo se agotó en 1993 y es financieramente inviable, entre otras razones porque:

- Al crearlo se supuso que las pensiones y jubilaciones de los retirados se pagarían con las aportaciones mensuales de los trabajadores en activo, lo que a mediano plazo no resultó factible, porque el monto del pago a los primeros supera con creces a las aportaciones de los segundos, y esta diferencia se agudiza conforme disminuyen paulatinamente los índices de natalidad y mortalidad, aumenta la esperanza de vida, y continua la tendencia a acelerarse el número de retiros, permaneciendo constante o disminuyendo la planta laboral activa.
- Al no existir disposiciones legales para evitar el cruce financiero entre sus distintos fondos, como se desea establecer en la reforma que se propondrá al Congreso, los recursos para el pago de pensiones y jubilaciones se usaron indistintamente para vivienda, salud, administración u otros fines. Como resultado: el Gobierno Federal está aportando una partida anual adicional de su presupuesto para completar el pago de pensiones y jubilaciones del ISSSTE, que ascienden a cerca de 70 % del presupuesto del Instituto.

### **1.2.3 Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM)**

El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene como objetivo brindar bienestar a los militares en servicio activo o en situación de retiro y a sus derechohabientes, en materia de salud, vivienda y educación.

Es responsable de otorgar prestaciones económicas, sociales y de salud, de acuerdo con la normatividad establecida, a un sistema humano-social constituido por cinco subsistemas: militares en el activo, militares en situación de retiro, derechohabientes, pensionistas y beneficiarios.

Este organismo tiene como base los antecedentes de 1926, fecha en que se publica la Ley de Retiros y Pensiones del Ejército y Armada Nacionales, misma que da origen a la Dirección de Pensiones Militares, que posteriormente con la publicación de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, da como resultado lo que actualmente es el ISSFAM que, con fecha 29 de julio de 1976, entra en vigor para otorgar a los militares en activo y retiro, a sus derechohabientes y pensionistas, las prestaciones y servicios a que tienen derecho.

Los orígenes documentados de la seguridad social para las Fuerzas Armadas en México, se remontan a los inicios del México independiente, según el Reglamento General de la Gran Casa Nacional de Inválidos, establecida en México por el Excmo. Sr. General de división, benemérito de la patria y segundo presidente de los Estados Unidos Mexicanos, D. Vicente Guerrero, en virtud de su decreto del 21 de septiembre de 1829.

## 1.2.4 Otros sistemas

### Públicos

Pueden citarse los esquemas de pensiones de: Petróleos Mexicanos (PEMEX), y algunas universidades. Por su parte, los gobiernos estatales y municipales establecen convenios con el ISSSTE, o bien, cuentan con su propio instituto de seguridad social para la administración de las pensiones y jubilaciones.

El gobierno federal a través de la Secretaría de Desarrollo social otorga una pensión a personas de 65 años de edad en adelante, para mexicanos por nacimiento o con un mínimo de 25 años de residencia en el país, que no reciban pensión mayor a \$1,092 mensuales por concepto de jubilación o pensión con apoyos económicos mensuales y otros servicios.<sup>5</sup>

En la Ciudad de México existe una pensión alimentaria para personas mayores de 68 años, residentes permanentes en la Ciudad de México,<sup>6</sup> equivalente a 50% de un salario mínimo.

El entonces Presidente de México, Felipe Calderón Hinojosa anunció la entrega de una pensión bimestral de \$1,000.00 a los más de un millón de mexicanos mayores de 70 años, no pensionados y que vivan en zonas de alta o muy alta marginación. En enero de 2012, amplió el programa, incluso a los municipios conurbados del Estado de México.<sup>7</sup>

### Privados

Dada la importancia de contar con recursos previsionales suficientes para hacer frente al envejecimiento poblacional, la Ley del Seguro Social (LSS) ofrece incentivos a las empresas para que estas constituyan y brinden a sus trabajadores Planes Privados de Pensiones (Planes) adicionales al régimen obligatorio del IMSS. Específicamente, el Artículo 27 de la LSS contempla la opción para que los patrones puedan realizar aportaciones a algún Plan constituido por la empresa, que cumpla con los requisitos establecidos por la CONSAR,<sup>8</sup> sin que dichas aportaciones se consideren parte del salario base de cotización, lo que disminuye el costo de la prestación. En este sentido, las Disposiciones de Carácter General Aplicables a Planes de Pensiones emitidas por esta Comisión, contemplan, como uno de los requisitos, el registro electrónico de dichos Planes, lo que permite a CONSAR recabar información sobre los tipos de Planes establecidos, la cobertura y los diferentes beneficios que otorgan, así como los requisitos para la obtención de dichos beneficios, la estructura de las aportaciones, las modalidades de pago, la forma como se administran los recursos financieros y la composición de sus carteras.<sup>9</sup> Sin embargo, con las limitaciones a su deducción desde 2008 en la Ley de Impuesto Empresarial a Tasa Única, limitación de aproximadamente 50% en la deducción en la actual Ley de Impuesto Sobre la Renta, vigente desde 2014, cada vez menos empresas los establecen y muchas los han cancelado o dejado de aportar, como se aprecia en el informe siguiente de la CONSAR:

## **Contribuciones y salidas de los fondos en 2015**

Durante 2015<sup>10</sup> se realizaron aportaciones por \$20 139 millones de pesos. Las empresas aportaron el 85.3% de las contribuciones. El 56% de las contribuciones se realizaron a fondos de Contribución Definida. En el mismo año, los fondos de pensiones erogaron \$36 645 millones de pesos. Ochenta y uno por ciento de las salidas correspondió a fondos de Beneficio Definido.<sup>11</sup>

Existen muy pocos planes privados de pensiones y jubilaciones, por ejemplo, la industria textil en sus cuatro contratos-ley establece la obligación de aportar a un

fideicomiso privado, 7% del salario del trabajador para crear un beneficio definido de complementar la pensión del Seguro Social hasta igualarla a 80% del último salario

del trabajador. Desafortunadamente, en la actualidad la gran mayoría de empresas de la industria textil no están aportando al fondo de mutualidad.

Destaca el hecho de que, si se consideran todos los esquemas de aportación posible, el trabajador contribuye en 85% de los esquemas existentes. Solo en 15% de los casos, el esquema CD es financiado totalmente por el patrón.<sup>12</sup>

Lo anterior revela que, debido a que se trata de planes de afiliación voluntaria, es factible desarrollar esquemas que incentiven la participación de los trabajadores en el esfuerzo de construcción de su patrimonio de retiro.

### **Apoyos en la Ley del Impuesto Sobre la Renta**

Quizá por lo señalado en el apartado anterior y en la búsqueda de atenuar las cargas fiscales futuras de las pensiones, la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) establece, como una deducción personal en la declaración anual, la realización de aportaciones complementarias de retiro, orientadas a la pensión de los trabajadores, en el Artículo 151, Fracción V de dicha ley. El monto que se puede aportar no está condicionado a ser trabajador, cualquier persona física puede realizar aportaciones hasta 10% de sus ingresos acumulables (aquellos que forman parte para la determinación de la base de aplicación de la tarifa para el cálculo del impuesto) o 5 Unidades de Medida de Actualización (UMA) anualizadas, que para 2017 es el equivalente a \$137 694.

Existe también un estímulo fiscal para todas las personas físicas que efectúen depósitos en cuentas personales especiales para el ahorro, realicen pagos de primas de contratos de seguro que tengan como base planes de pensiones, relacionados con la edad, jubilación o retiro, que al efecto autoriza el Servicio de Administración Tributaria (SAT) o adquieran acciones de fondos de inversión autorizados por el SAT. En este caso, el monto que puede destinarse a dichos vehículos para el ahorro personal para el retiro es hasta \$152 000 por ejercicio.

## **Compañías aseguradoras**

Las compañías aseguradoras también manejan planes de pensiones, conocidos como: dótales, que pueden ser o no deducibles conforme a lo señalado.

No obstante lo comentado, en México se está revisando este sistema de capitalización individual gestionado por administraciones privadas (AFORES en México) que se tomó de la experiencia chilena que lo impulsó en 1981 y a treinta y seis años ha entrado en una profunda revisión ante el descontento con el monto de las pensiones de millones de trabajadores chilenos. Incluso se estima que en el año 2020, en que se cumplirían las mil doscientas cincuenta semanas que la ley impone como requisito para pensionarse, los trabajadores mexicanos aun no alcanzarían pensión y en su caso, la misma equivaldría, a lo sumo a un ingreso de 30% del último salario cotizado.

1

<http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/archivo/SAD-03-07.pdf> Página 24.

2

60 años de servir a México, y Acervo Documental de la Secretaría General.

3

Hoy, Ciudad de México.

4

Derogada para dar paso a la que inició su vigencia el 1º de julio de 1997.

5

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/28096/Adultos\\_mayores.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/28096/Adultos_mayores.pdf)

6

Usted puede revisar los requisitos en esta liga:

[http://www.tramites.cdmx.gob.mx/tramites\\_servicios/muestraInfo/1199](http://www.tramites.cdmx.gob.mx/tramites_servicios/muestraInfo/1199)

7

[http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/01/17/calderon-extiende-programa-70-más.](http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/01/17/calderon-extiende-programa-70-m%C3%A1s)

8

Comisión Nacional del Ahorro para el Retiro.

9

[http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist\\_ppp\\_206.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist_ppp_206.pdf)

10

<http://www.gob.mx/consar/prensa/reporte-anual-de-planes-privados-de-pensiones-2016-61748>

11

[http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist\\_ppp\\_206.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist_ppp_206.pdf)

12

[http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist\\_ppp\\_206.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/129872/estadist_ppp_206.pdf)





---

## CAPÍTULO 2

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN, ELEMENTO FUNDAMENTAL  
PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN

---

■

## CAPÍTULO 2 SALARIO BASE DE COTIZACIÓN, ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN

■

## **2.1 Definición de salario**

En el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se precisa que: “salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”; asimismo, en su Artículo 86, en concordancia con lo señalado en el Artículo 123, Apartado A, Fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), se indica que: “para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Complementando lo anterior, en el Artículo 123, Fracción X de la CPEUM, se establece que: “el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda”.

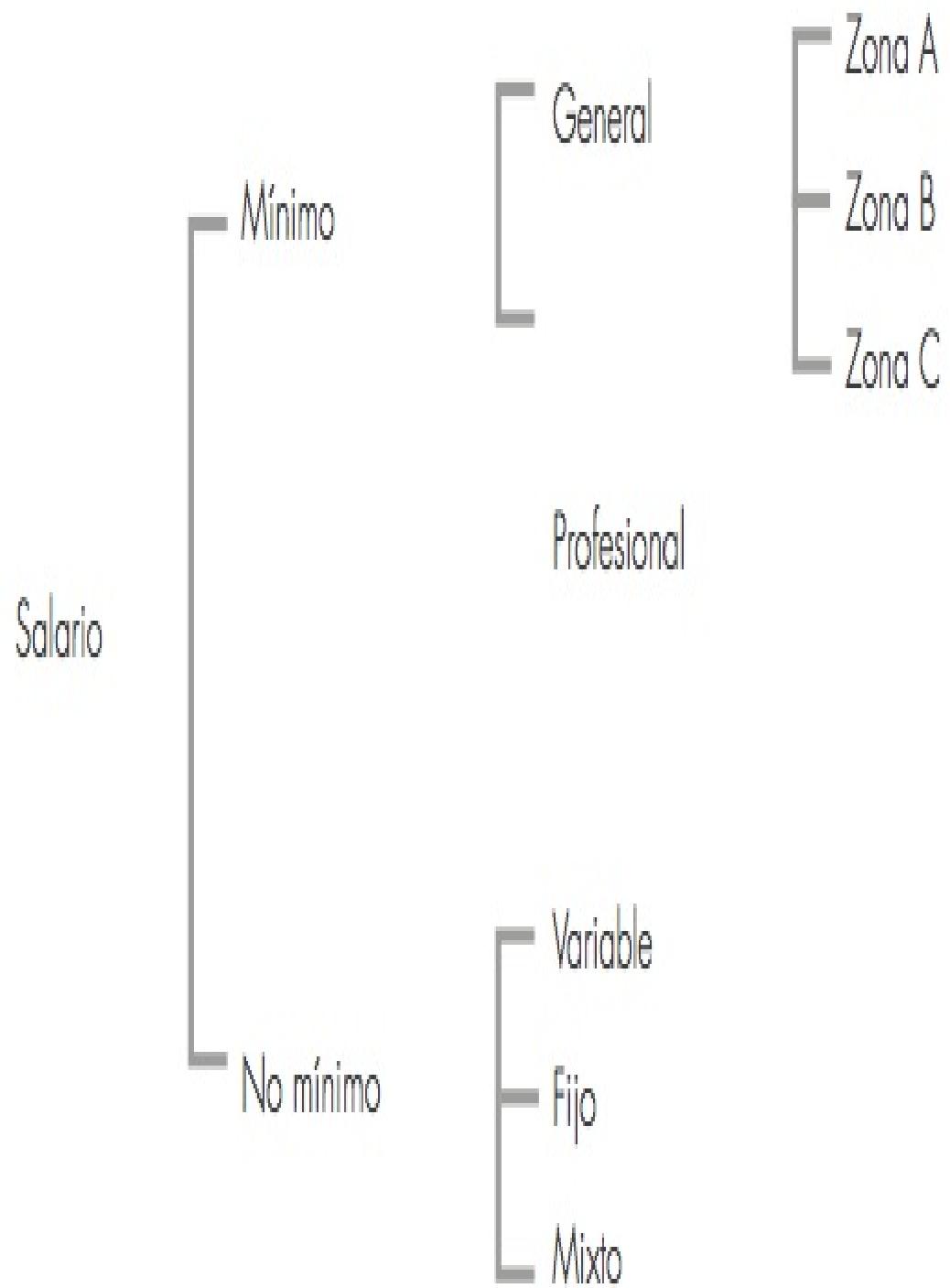
## **2.2 Tipos de salario**

De acuerdo con la CPEUM, el salario se clasifica en salarios mínimos y no mínimos, y aquellos, a su vez, en generales o profesionales.

En efecto, el Artículo 123, Fracción VI de la CPEUM establece:

Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Conforme a la disposición, los salarios mínimos generales regirán en las áreas geográficas que se determinen. En México, dichos salarios también se distinguían en zonas geográficas: A, B y C, según la región del país donde se aplicaban en función a una clasificación realizada por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI). Es decir, el salario mínimo variaba por la región en donde se desarrollaran los servicios, como se muestra a continuación:



Para mostrar en forma clara la clasificación antes mencionada, a continuación se presenta el siguiente cuadro:

Para noviembre de 2012 existían todavía las tres zonas geográficas, la A y la B, cuando la añaña demanda del sector obrero de igualar los salarios mínimos de las zonas geográficas tuvo eco en las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la cual presentó ante el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) una iniciativa que dio pauta a unificar los salarios de las áreas geográficas A y B dentro del área A y renombrando el área C como área geográfica B, a pesar del voto en contra de los empresarios.

Así, a partir del 27 de noviembre de 2012<sup>13</sup> más que una modificación de los salarios mínimos, se estableció una modificación en las áreas geográficas vigentes.

El salario mínimo general se unificó a partir del 1º de octubre de 2015 en todos los municipios del país y las demarcaciones territoriales (Delegaciones) del Distrito Federal que conforman la República Mexicana en \$70.10 diarios. Los integrantes del Consejo de Representantes acordaron para cada una de las profesiones, oficios y trabajos especiales que sus salarios mínimos profesionales sean iguales en todo el país y correspondan a los montos que están establecidos para el área geográfica A.

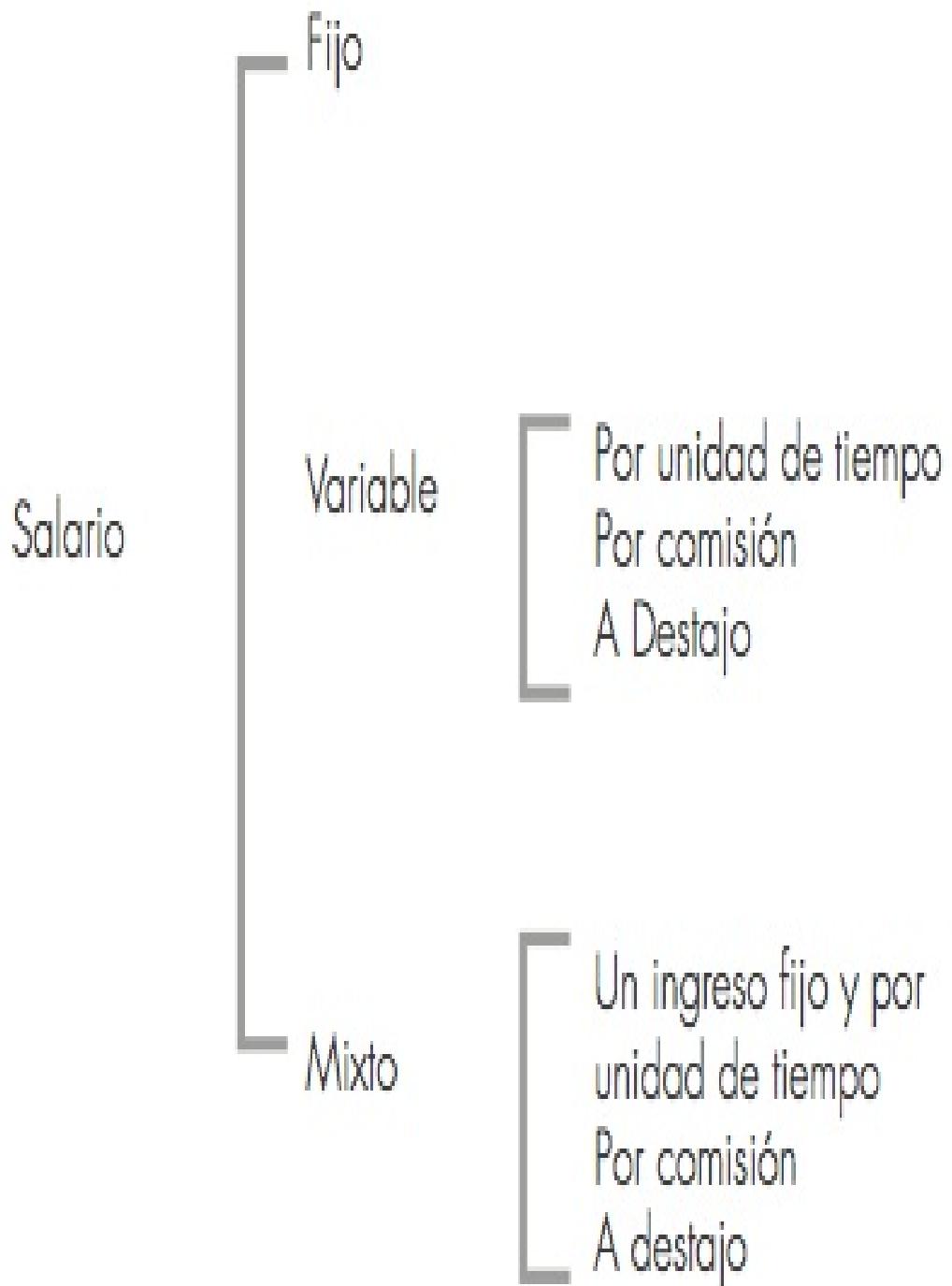
En materia de la LSS, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 30 de dicha ley, el salario se clasifica en función de los elementos que lo componen:

**Artículo 30. Para determinar el salario diario base de cotización se estará a**

**lo siguiente:**

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

Por lo anterior, el salario base de cotización, puede ser o formarse por los siguientes elementos.



- **Salario fijo.** Se compone de elementos fijos y otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida.
- **Salario variable.** Cuando por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no pueden ser previamente conocidos.
- **Salario mixto.** Cuando el salario se integra con elementos fijos y variables.
- En función de la determinación de la base contributiva para la determinación de cuotas. La LSS señala que dicha base será el salario base de cotización, determinado conforme a lo que se desarrolla a continuación.

## **2.3 Periodo de pago del salario**

La LFT en su Artículo 88 establece que el periodo de pago no podrá ser mayor de una semana, para las personas que desempeñan un trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores, siendo aquí donde se derivan distintos periodos de pago como el semanal, decenal, quincenal y otros.

En adición a lo anterior, la LSS en el Artículo 5-A, Fracción XIX establece que, tratándose del trabajador eventual del campo, este puede ser contratado por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. En caso de rebasar dicho periodo por patrón, será considerado trabajador permanente. Para calcular las semanas laboradas y determinar la forma de cotización se estará a lo previsto en la LSS y en su reglamento.

Cabe señalar que en el Artículo 29 de la LSS se indica que el mes natural es el periodo de pago de cuotas.

## 2.4 Elementos básicos de integración salarial

El salario base de cotización juega un papel trascendente en el régimen de seguridad social de nuestro país, ya que no solo se utiliza para la determinación y entero de las cuotas y aportaciones de las distintas ramas de aseguramiento establecidas en la ley, incluidos, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, sino que también es parte fundamental para cuantificar el otorgamiento de beneficios establecidos en la propia ley, principalmente prestaciones en dinero, destacando por su importancia las referentes a las pensiones que establece el ordenamiento legal de referencia.

Por lo anterior, la integración incorrecta del salario base de cotización por debajo de su determinación real, además de generar la determinación errónea de las contribuciones de seguridad social, provocan en el caso de las pensiones, una pensión inferior que, desde luego, afecta al pensionado y a sus beneficiarios.

Resulta de gran importancia que cuando se tenga contemplado realizar una reestructuración de sueldos y salarios, con el propósito de aligerar la carga de las contribuciones de seguridad social, se vea y analice el impacto y afectación a los trabajadores, en virtud del impacto que tendrá en la disminución a sus prestaciones establecidas en la ley.

Uno de los principales errores en que se incurre cuando se promueve este tipo de prácticas, es dejar a un lado la afectación al trabajador, incluso muchas de la veces se presentan como un beneficio para el trabajador, al disminuir el importe de retención de las contribuciones de seguridad social y, consecuentemente, aumentar el importe líquido que recibe el trabajador en el pago de la nómina. El beneficio del trabajador no se mide en función de una retención menor, sino en el importe de las prestaciones que puede obtener en función de su salario base de cotización manifestado al IMSS, de donde se concluye que, a mayor salario,

mayor beneficio.

Por todo lo anterior, resulta de gran importancia determinar correctamente el salario base de cotización, aun cuando no es tema principal de este libro, sí es muy relevante para la pensión que se otorgará a los trabajadores, como ya se ha señalado.

#### **2.4.1 Elementos básicos de la integración salarial**

Los elementos básicos de la integración salarial, encuentran su fundamento en el Artículo 27, primer párrafo de la LSS, toda vez que define al salario base de cotización de la siguiente manera:

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Se excluyen del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

[...]

Como se puede apreciar, la intención de la disposición, es la de integrar al salario base de cotización todas las cantidades o prestaciones otorgadas y derivadas del trabajo; consecuentemente, se debe cumplir con dos elementos fundamentales:

- a) Que sean otorgadas y pagadas por el patrón al trabajador.
- b) Que sean otorgadas y derivadas del trabajo para el cual fue contratado.

De estas características fundamentales se han desprendido diversas resoluciones de los tribunales por controversias en la determinación del salario base de cotización. Por ejemplo, podemos destacar las relativas a las propinas y las

contribuciones absorbidas por el patrón.

En el primer caso, resulta evidente que la propina carece de la naturaleza que distingue a la contraprestación prevista por el Artículo 82 de la ley laboral, denominada salario; se trata más bien de una donación que el particular, normalmente cliente, hace a otro, que bien pudiera ser el testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido, la propina no puede considerarse con el carácter de contraprestación derivada de un vínculo laboral, ya que su naturaleza es completamente distinta.

Por lo que respecta a contribuciones fiscales a cargo del trabajador y absorbidas por el patrón, también los tribunales han resuelto que dichas erogaciones de los patrones, no constituyen cantidades otorgadas al trabajador derivadas de su trabajo, ya que las cantidades son otorgadas al fisco.

Estos son solo algunos ejemplos de cómo las características fundamentales de los conceptos que deben formar parte del salario base de cotización prevalecen al momento de dirimir controversias legales, por medio de los procesos correspondientes; sin embargo, es necesario tomar en cuenta que la autoridad ha manifestado criterios distintos, por lo que en caso necesario deberá consultarse a especialistas para conocer las alternativas que brinden seguridad jurídica al integrar el salario base de cotización.

En cuanto a los conceptos integrables al salario base de cotización de conformidad con lo establecido en el Artículo 27, primer párrafo de la LSS, podemos destacar los siguientes:

- Salario por cuota diaria.

- Gratificaciones (entre ellas, aguinaldo).
- Prima vacacional.
- Bonos.
- Comisiones.
- Primas.
- Premios.
- Cualquier otra prestación en efectivo o especie que se entregue al trabajador por su trabajo.

De los conceptos anteriores se desprende una lista abundante de prestaciones que se otorgan en la práctica, las cuales deben integrar al salario base de cotización, excepto cuando se cumple con las características, condiciones y topes de los conceptos señalados en las nueve fracciones del mencionado artículo de la Ley del Seguro Social.

## **2.4.2 Conceptos excluidos del salario base de cotización**

La definición fundamental del salario base de cotización, así como los conceptos generales que lo integran, como ya se mencionó se establecen en el Artículo 27, primer párrafo de la LSS, los casos o conceptos de exclusión, así como las características y requisitos que se deben reunir para tal efecto, se precisan en el mismo ordenamiento legal, que por su importancia nos permitimos transcribir:

Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria, 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;

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;

Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

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;

Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán solo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro; y

El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

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.

[...]

De la disposición arriba trascrita, es importante destacar los elementos fundamentales para que una prestación no integre al salario base de cotización:

- La naturaleza de la prestación. Los conceptos no se excluyen del salario base de cotización por la denominación que se les dé, sino por su naturaleza, es decir, el conjunto de características que justifican que se cumple la esencia de la prestación. Cuando estas características no coinciden con la naturaleza de la prestación, esta se desvirtúa provocando su integración al salario, ya que no es posible comprobar que su naturaleza corresponde a los conceptos de exclusión del Artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

En este caso, podemos señalar como ejemplo el pago de participación de utilidades a los trabajadores, cuando no existe base de reparto, así la cantidad otorgada no tiene la naturaleza de PTU, ya que la compañía no tiene base de utilidades a repartir, por lo que cualquier cantidad otorgada en su lugar tendrá otra naturaleza (gratificación, bono, compensación, etcétera).

Otros ejemplos:

- El fondo de ahorro. Cuando se le entregue en su totalidad al trabajador y no se generan los beneficios del ahorro.
- Los premios por asistencia y puntualidad. Cuando son otorgados sin que se cumpla con requisitos de asistencia y puntualidad.

– La prestación de ayuda o bono de gasolina. Que tiene una naturaleza distinta a la ayuda de transporte, ya que la primera se condiciona al uso de un automóvil utilitario que debe ser utilizado para las actividades normales de la entidad.

- Cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 27 de la Ley del Seguro Social. Además de cumplir con la naturaleza de la prestación, los conceptos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 27 de la LSS que para cada prestación se establecen, así como el requisito establecido en el penúltimo párrafo del Artículo 27 referente al debido registro en la contabilidad del patrón.

Como se podrá observar, la integración del salario base de cotización requiere analizar adecuadamente la naturaleza y características propias de cada prestación particular, por lo que no es posible establecer una lista del tratamiento de integración salarial de todas las prestaciones existentes, como si fuera una receta de cocina.

No obstante lo anterior, en el siguiente apartado presentamos el tratamiento de integración salarial de las principales prestaciones otorgadas en la práctica, de conformidad con lo establecido en las disposiciones legales antes comentadas.

## **2.5 Otros conceptos de integración relativos a prestaciones superiores a los límites establecidos en las disposiciones fiscales**

Además de lo comentado en la sección anterior, en las disposiciones legales existen conceptos que están limitados o topados en su integración o no al salario base de cotización; es decir, la ley establece una cantidad no integrable al salario base de cotización. Sin embargo, al excederse de dicha limitación y en aplicación estricta de las disposiciones relativas a la base de cotización, se deberían considerar integrables en su totalidad.

Vale la pena resaltar que la ley del seguro social tiene diversas características; define la naturaleza del organismo, el IMSS en su carácter de entidad, como prestador de servicios médicos, pensionarios y de diversas prestaciones sociales y como organismo fiscal autónomo. En tal sentido, es muy importante resaltar que los elementos de una contribución y las cuotas al IMSS tienen tal naturaleza de conformidad con el Artículo 2, Fracción segunda del CFF y su aplicación es estricta, conforme al Artículo 9 de la misma LSS y el Artículo 5 del CFF que señalan los elementos de una contribución: sujeto, objeto, base, tasa o tarifa y época de pago.<sup>14</sup>

El salario base de cotización al constituir un elemento fundamental en la determinación de la base para el pago de cuotas debe interpretarse y aplicarse de manera estricta.

Lo anterior, dio origen a la emisión de diversos acuerdos del H. Consejo Técnico del IMSS, aclarando que en caso de excederse los límites establecidos, solo deberían integrarse las cantidades excedentes. Por ejemplo, tenemos las siguientes prestaciones:

- a) Fondo de ahorro. Cuando la cantidad otorgada por el patrón sea superior a la aportada por el trabajador, solo se integra al SBC la cantidad excedente aportada por el patrón, a menos que se reparta el fondo más de dos veces al año.
- b) Despensa en efectivo o en especie. Si se otorga una cantidad superior a 40% del salario mínimo general del D.F., solo se integra al SBC la cantidad que excede dicho límite.
- c) Premios por asistencia y puntualidad. En caso de que el importe otorgado al trabajador que cumple con los requisitos de puntualidad y asistencia, resulta superior a 10% de su salario base de cotización vigente al momento de su otorgamiento, solo se integra la cantidad excedente.
- d) Tiempo extra. Cuando se otorga en forma superior a los límites establecidos en la LFT (Artículo 66), se considera integrable al SBC la cantidad otorgada para el pago de las horas que exceden a dicho límite.

Es importante considerar que en la actualidad, el último párrafo del Artículo 27 de la LSS, establece lo que anteriormente se precisaba en acuerdos del Consejo Técnico del IMSS, mencionando específicamente que cuando se otorgan cantidades superiores a los límites establecidos en la ley, solo deberán integrarse las cantidades excedentes.

## 2.6 Tratamiento en la LSS<sup>15</sup> de las prestaciones más frecuentes

La UMA y sus efectos en la determinación del Salario Base de Cotización.<sup>16</sup>

El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Reforma constitucional al Artículo 123, Fracción VI.

Aunque el salario mínimo se constituyó en la Constitución como la percepción mínima que los trabajadores debían percibir, también se constituyó en índice, las multas en diversas legislaciones, las exenciones en las leyes fiscales, en particular la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR) y la determinación de topes y valores en la LSS, entre otras muchas cuestiones, se establecían en veces el salario mínimo.

Esta circunstancia determinaba que un ajuste a los minisalarios originara incrementos en muchos otros precios de la economía. Fue por esta razón que, con fecha 27 de enero de 2016 se publicó en el DOF el decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la CPEUM, en materia de desindexación del salario mínimo<sup>17</sup>, con entrada en vigor, al día siguiente, conforme a las siguientes disposiciones:

Dicha reforma modificó el Artículo 123, Fracción VI en la parte final para señalar:

## **Artículo 123.**

[...]

A.

[...]

I. a V.

[...]

VI.

[...]

El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

En adición, el Artículo tercero transitorio de dicha reforma establece que: “a la fecha de entrada en vigor del presente decreto, todas las menciones al salario

mínimo como unidad de cuenta, índice, base, medida o referencia para determinar la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, del Distrito Federal, así como en cualquier disposición jurídica que emane de todas las anteriores, se entenderán referidas a la Unidad de Medida y Actualización”.

En otras palabras, debe considerarse que toda la legislación, en lo que nuestros legisladores hacen los procedimientos formales relativos,<sup>18</sup> quedó reformada a partir del 28 de enero de 2016 para considerar como valor la Unidad de Medida y Actualización (UMA) y no el salario mínimo general, aunque inicialmente valían lo mismo, \$73.04 setenta y tres pesos 04/100 M.N., de conformidad con el Artículo segundo transitorio del decreto de creación de la UMA.

**Segundo transitorio. El valor inicial diario de la Unidad de Medida y Actualización, a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto será equivalente al que tenga el salario mínimo general vigente diario para todo el país, al momento de la entrada en vigor del presente Decreto y hasta que se actualice dicho valor conforme al procedimiento previsto en el Artículo quinto transitorio.**

En virtud de que durante 2016 el salario mínimo no se vio ajustado, no hubo problema, pasó desapercibida la reforma señalada. Sin embargo, cuando el salario mínimo se ajustó el primer día de enero de 2017 a \$80.04 (ochenta pesos 04/100 M.N.) empezó a surgir la duda: ¿UMA o salario mínimo?

Con esta reforma, este incremento al SMG, por primer vez en la historia, no tendrá efectos en la determinación de la cuantía de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes federales, estatales, y cualquier disposición jurídica que de ellas emanen, ya que con motivo de la reforma Constitucional relativa a la Desindexación del Salario Mínimo, todas las referencias a dicho salario (por ejemplo: determinación de contribuciones, límites, exenciones, multas, pago de derecho, etc.), se entenderán referidas a la UMA; por ello, salvo para aquellos

casos en que el salario mínimo se señale como una percepción o derecho laboral o se trate de un arreglo contractual anterior a la reforma, cuando se señale “salario mínimo” deberá entenderse Unidad de Medida y Actualización.

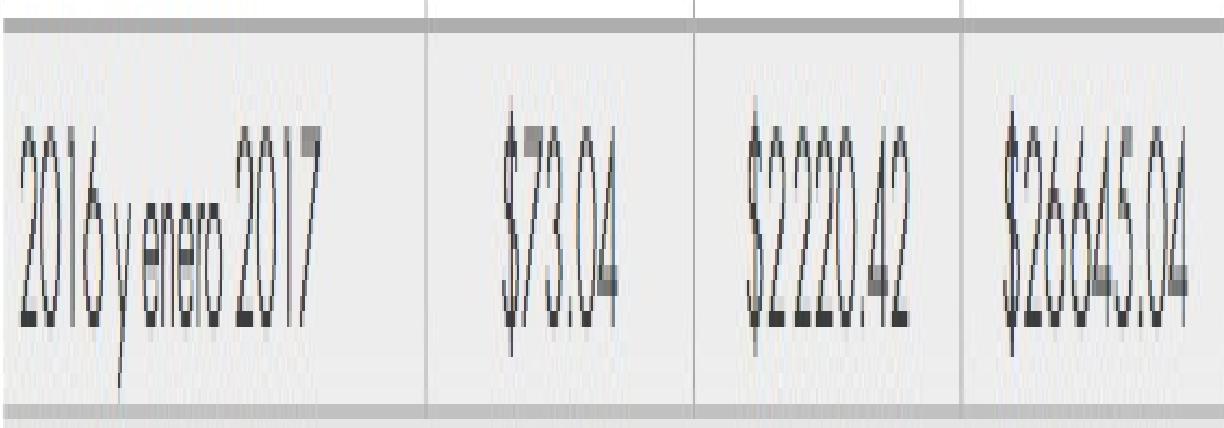
Para efectos interpretativos, es importante precisar que los fines propios de la naturaleza del SMG es la retribución que se debe pagar al trabajador por su trabajo (Artículo 82 de la LFT), y este no debe ser inferior al mínimo (Artículo 85 de la LFT). Utilizar el SMG para otro fin distinto al señalado en la LFT está prohibido por la Constitución. Ese mismo criterio es el que se debe considerar para interpretar el alcance de la reforma constitucional en las leyes: cualquier disposición legal que haga mención al SMG “para fines ajenos a su naturaleza”, y solo la LFT menciona los fines propios de su naturaleza (retribución pagada a los trabajadores por su trabajo), debe entenderse referidas a la UMA, cualquier criterio diferente sería, en sentido estricto, inconstitucional.

La CONASAMI acordó que a partir del 1o de enero de 2017 el SMG fuese de \$80.04 pesos diarios, es decir, se otorgó un aumento de siete pesos, equivalente a 9.58% de incremento. No obstante, el valor de la UMA se calculará y determinará anualmente por el INEGI modificándose conforme a los Artículos segundo y quinto transitorios del decreto de su creación y el Artículo 4 la ley para determinar el valor actualizado de la unidad de medida y actualización,<sup>19</sup> de conformidad con el siguiente método:

I. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la UMA del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC) del mes de diciembre del año inmediato anterior.

Esto significa que la UMA se modificó por el incremento diciembre de 2016 entre diciembre 2015 del INCP, por lo que la UMA se modifica, una vez publicada la ley respectiva y determinada la inflación por el INEGI, normalmente el 10 de enero; pero con entrada en vigor hasta el 1 de febrero

siguiente, como se muestra:<sup>20</sup>



En efecto, encontramos un inconveniente no previsto en la reforma; con la modificación del salario mínimo a \$80.04 y la UMA que continúa en \$73.04 se tendrá una dificultad en el inicio de año en la presentación de los avisos y deducciones, en materia de seguridad social para trabajadores con ingresos de hasta un salario mínimo general y en los casos de integración de prestaciones vinculadas a dicho salario.

El IMSS, mediante diversos tweets del director de fiscalización señaló que el Consejo Técnico revisaría y determinaría la aplicación de la UMA. Sin embargo, fue hasta el 26 de enero de 2017 que el H. Consejo Técnico instruyó a las diversas áreas del IMSS a su aplicación, sin señalar –probablemente, en contravención a la ley, pues no se conoce a ciencia cierta en qué consisten dichos criterios– cuándo y por qué conceptos se aplica la UMA; por ejemplo, en el caso de trabajadores con semana y jornada reducida, al determinar su SBC, considerando la remuneración recibida en una semana y dividida entre siete, si este es inferior al mínimo de cotización, tendrán que ajustarse al nuevo salario mínimo, y no a la UMA, situación que contradice a la reforma. No es un asunto menor, pues es muy común en sectores como la educación, la industria de la comida rápida, entretenimiento, etc., que con frecuencia terminan pagando cuotas sobre un salario que no percibe el trabajador. Aquí, el acuerdo del Consejo Técnico:



## SECRETARÍA GENERAL

2017, Año del Centenario de la Promulgación de la  
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



Ciudad de México, a 26 de enero de 2017.

Oficio No. 09-9001-030000/

LIC. MANUEL GERARDO MAC FARLAND GONZÁLEZ  
Titular de la Dirección Jurídica.

0267

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 25 de enero del presente año, dictó el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.250117/26.P.DJ, en los siguientes términos:

“Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 26, Apartado B, y 123 Aparatado A, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Tercero y Cuarto Transitorios, del ‘Decreto por el que se declara reformadas y adicionadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de desindexación del salario mínimo’, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 27 de enero de 2016; 263 y 264, fracciones III, XIV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 5 y 57, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 31, fracción XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; y de conformidad con el planteamiento presentado por la Dirección General, por conducto del Titular de la Dirección Jurídica, mediante oficio 32 del 23 de enero de 2017, **Acuerda: Único.-** Instruir a las Direcciones de Administración, de Incorporación y Recaudación, de Innovación y Desarrollo Tecnológico, y de Prestaciones Económicas y Sociales, para que, en el ámbito de su competencia, adeguren los Sistemas Informáticos Institucionales, así como los procedimientos técnico operativos y los formatos necesarios, para la implementación de la referida reforma constitucional”.

Lo que comunico a usted para su conocimiento y debido cumplimiento.

Atentamente

Lic. Juan Carlos Velasco Pérez  
Secretario General.

Hoy las opiniones entre los expertos están divididas y el IMSS no ha dado a conocer los casos, topes y montos con los que calculará un sinnúmero de elementos considerados en la ley, como es el caso mismo de las pensiones, los subsidios y la determinación de las bases de cotización. Al respecto, es muy probable que se tenga luz dentro de unos años, conforme los asuntos derivados a los tribunales ya por actos de fiscalización, ya por solicitudes de devolución o determinación de ilegalidad por los tribunales, vayan determinando los alcances interpretativos de la reforma.

Una vez revisado este cambio, analicemos por partida su integración, o no, al Salario Base de Cotización:

Fondo de ahorro (Art. 27-II LSS):

FORMA	APORTACIÓN PATRONAL	APORTACIÓN DEL TRABAJADOR	CONSECUENCIAS
En %	10%	10%	No integra
En \$	\$10.00	\$10.00	No integra
En %	13%	10%	Integra 3%
En \$	\$13.00	\$10.00	Integran \$3.00
En %	10%	13%	No integra
En \$	\$10.00	\$13.00	No integra

En todos los casos se considera que no se reparte el fondo más de dos veces al año, pero en caso de repartirse más de dos veces al año integrará la totalidad de lo aportado por el patrón.

Alimentación y habitación (Art. 27, Fracc. V LSS):

La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el 20% del SMG diario que rija en el Distrito Federal.

Como se explicó, la referencia a SMG se debe determinar en UMA:

NO INTEGRA

Si se cobra un importe diario igual o superior a 20% del valor de la UMA \* (\$75

El cobro señalado como mínimo de 20% de la UMA no es por alimento otorgado sino por el concepto “alimentación” en un día; en caso de no otorgarse la alimentación de manera onerosa, es decir, que sí integra, se aplica lo señalado en el Artículo 32 de la LSS, y se integra 8.33% por alimento recibido en un día, pudiendo llegar en el caso de otorgar tres alimentos diarios a 25%.

Habitación (Art. 27 Fracción V LSS):

#### NO INTEGRA

Si se cobra un importe diario igual o superior a 20% del valor de la UMA \* (\$75

En caso de la vivienda, si no se cobra el porcentaje señalado, deberá incrementar

La sugerencia es, que cuando se ofrezcan a los trabajadores algunas prestaciones que establecen un cobro mínimo, es recomendable cobrar un poco más del mínimo, para evitar que por un error o bien un incremento del salario mínimo general, quede por abajo el cobro que se debe realizar.

Despensas en especie, vales o en efectivo (Art. 27 Fracc. VI LSS):

#### NO INTEGRA

Si se otorga un importe diario igual o inferior a 40% de la UMA ( $\$75.49 \times 40\%$ )

Premios por puntualidad y asistencia (Art. 27 Fracc. VII LSS:<sup>25</sup>

MONTO			MONTO POR PREMIO NO INTEGRANTE A LA BASE SALARIAL		
No. DE UMAS	UMA \$	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$	DIARIO \$	QUINCENAL \$	MENSUAL \$
1	75.49	78.90	7.89	118.35	236.70
2	150.98	157.80	15.78	236.70	473.40
3	226.47	236.71	23.67	355.05	710.10
4	301.96	315.61	31.56	473.40	946.80
5	377.45	394.51	39.45	591.75	1183.50
6	452.94	473.41	47.34	710.10	1420.20
7	528.43	552.32	55.23	828.45	1656.90
8	603.92	631.22	63.12	946.80	1893.60
9	679.41	710.12	71.01	1065.15	2130.30
10	754.90	789.02	78.90	1183.50	2367.00

NO. DE UMAS	UMA \$	SALARIO BASE DE COTIZACIÓN \$	DIARIO \$	QUINCENAL \$	MENSUAL \$
11	830.39	867.92	86.79	1301.85	2603.70
12	905.88	946.83	94.68	1420.20	2840.40
13	981.37	1025.73	102.57	1538.55	3077.10
14	1056.86	1104.63	110.46	1656.90	3313.80
15	1132.35	1183.53	118.35	1775.25	3550.50
16	1207.84	1262.43	126.24	1893.60	3787.20
17	1283.33	1341.34	134.13	2011.95	4023.90
18	1358.82	1420.24	142.02	2130.30	4260.60
19	1434.31	1499.14	149.91	2248.65	4497.30
20	1509.80	1578.04	157.80	2367.00	4734.00
21	1586.29	1656.95	165.70	2485.50	4971.00
22	1660.78	1735.85	173.59	2603.85	5207.70
23	1736.27	1814.75	181.48	2722.20	5444.40
24	1811.76	1893.65	189.37	2840.55	5681.10
25	1887.25	1972.55	197.26	2958.90	5917.80

Tiempo extraordinario (Art. 27 Fracción IX LSS):

NO INTEGRA	SÍ INTEGRA
Si se paga dentro de los márgenes establecidos en la LFT, Art. 66	Si se paga ex

Señala el último párrafo del Artículo 27 a partir de la reforma a la LSS del 20 de diciembre de 2001 que “en los conceptos previstos en las Fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización”.

Otras prestaciones:

PRESTACIÓN	FORMA	CONSECUENCIA
Seguro de vida	Si se contrata en forma global a favor de los trabajadores	No integra
Gastos médicos	Si se contrata en forma global a favor de los trabajadores	No integra
Bono o ayuda para transporte	Si se paga como cupón o reembolso por gasto específico sujeto a comprobación y como instrumento de trabajo, no en forma general y permanente	No integra
Bono o premio por antigüedad	Pago en efectivo otorgado al trabajador por cumplir un nuevo aniversario de antigüedad en la compañía	Sí integra (percepción variable)
Bono o premio de productividad	Pago en efectivo que se hace al trabajador en función de su desempeño	Sí integra (percepción variable)

## **2.7 Determinación del Salario Base de Cotización (SBC)**

En la práctica existen dos métodos para integrar el SBC considerando percepciones fijas, que corresponden a los incisos siguientes.

### **2.7.1 Determinación sobre la base del importe**

Supongamos que un trabajador al ingresar a laborar ganará \$100 diarios por concepto de salario, y la empresa otorga las prestaciones mínimas establecidas en la LFT, proyectando sus percepciones anuales tendríamos los siguientes importes:

CONCEPTO	CÁLCULO	IMPORTE
Salario	$100 \times 365 \text{ días}$	\$36500.00
Aguinaldo	$100 \times 15 \text{ días}$	\$1500.00
Prima vacacional	$100 \times 6 \text{ días vacaciones} \times 25\%$	\$150.00
Percepciones anuales		\$38150.00
SBC = percepciones Prom. por día	$\$38150 \div 365$	\$104.52

El SBC de este trabajador es de \$104.52 considerando sus conceptos de remuneración de cuantía previamente conocidos, es decir, fijos.

## 2.7.2 Determinación sobre la base del factor de integración

Existe otro procedimiento más sencillo que el anterior y consiste en determinar un factor de integración que se multiplica por el salario diario y con ello se obtiene el SBC. Este método es recomendable, toda vez que mediante la determinación sobre la base del importe tendríamos un cálculo por cada salario diferente, mientras que, determinando un factor de integración se aplica a todos los salarios que presenten las mismas prestaciones y condiciones salariales (días de aguinaldo, días de vacaciones a disfrutar, prima vacacional, etcétera).

Supongamos el mismo caso del inciso anterior, en el que la empresa ofrece solo las prestaciones mínimas de la LFT, contratando a un trabajador con un salario diario de \$100.

Tendríamos que formular la siguiente pregunta: ¿qué prestaciones adicionales al salario, de cuantía previamente conocida, ofrece la empresa?

En nuestro ejemplo, únicamente aguinaldo y prima vacacional. Por lo anterior, la determinación del factor de integración y la obtención del SBC quedaría como sigue:

CONCEPTO	CÁLCULO	DÍAS E IMPORTE
Aguinaldo	15 días	15.00
Prima vacacional	6 días de vacaciones x 25%	1.50
Total de días adicionales		16.50
Factor de integración	$16.50 \div 365$	0.0452
le adicionamos la unidad	$1 + 0.00452$	1.0452
Determinación del SBC	$100.00 \times 1.00452$	\$104.52

Al igual que en el caso anterior, donde llegamos al mismo SBC de \$104.52, pero sobre la base de cálculo del importe de percepciones anualizado, en este caso resulta más práctico como se señaló, ocupar factores de integración preestablecidos, de acuerdo con las prestaciones que otorga el patrón de que se trate.

De ahí el factor de integración general de 1.0452 al salario, cuando solo se reciban las prestaciones mínimas contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

### **Tabla de factores de integración**

Las empresas –toda unidad de producción o distribución de bienes o servicios, conforme a los Artículos 16 de la Ley Federal del trabajo y 9 de la Ley del seguro social–están obligadas a modificar los factores de integración en función a los aniversarios por antigüedad de sus trabajadores, ya que en cada aniversario de servicios se incrementan los días de vacaciones, y por tanto la prima vacacional y el factor de integración. Y como resultado, deben presentar las modificaciones salariales respectivas de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 15 Fracción primera y 34 Fracción primera de la LSS.

Presentamos a continuación la siguiente tabla con los factores de integración correspondientes a las prestaciones mínimas contenidas en la LFT (aguinaldo y prima vacacional) y los factores derivados de integración de salario:

## INTEGRACIÓN DE PRESTACIONES LEGALES

AÑOS DE SERVICIO	DÍAS DE AGUINALDO	DÍAS DE VACACIONES	PRIMA VACACIONAL	FACTOR DE INTEGRACIÓN
1	15	6	25 %	1.0452
2	15	8	25 %	1.0466
3	15	10	25 %	1.0479
4	15	12	25 %	1.0493
5-9	15	14	25 %	1.0507
10-14	15	16	25 %	1.0521
15-19	15	18	25 %	1.0534
20-24	15	20	25 %	1.0548
25-29	15	22	25 %	1.0562
30-34	15	24	25 %	1.0575
35-39	15	26	25 %	1.0589

## **2.8 Límites superior e inferior del salario base de cotización**

El Artículo 28 de la LSS establece como límite máximo del SBC el equivalente a 25 veces el salario mínimo general del D.F. y como límite mínimo el equivalente a un salario mínimo general del área geográfica en que el trabajador preste sus servicios, tal como a continuación se transcribe:

[...]

Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva.

Esta disposición tiene un doble efecto, por una parte cuando el trabajador perciba un salario superior al límite máximo de cotización establecido, considerado en la UMA mensual, no se deberán pagar cuotas con un salario superior al límite, por otra parte, el IMSS no podrá otorgar prestaciones sobre una base superior al límite máximo cotizado.

Para efectos de las aportaciones mínimas, el IMSS consideró, según dichos de sus titulares y por lo que se desprende de los sistemas institucionales y la determinación de las cuotas, considerar no la UMA, sino el salario mínimo general.

De igual forma, cuando el trabajador perciba un salario inferior al mínimo, sobre

todo en contrataciones por jornada o semana reducida, no se podrán pagar cuotas con un salario inferior al mínimo, consecuentemente, las prestaciones otorgadas por el IMSS no podrán establecerse sobre una base inferior.

No obstante lo anterior, es importante tomar en cuenta los distintos tratamientos que existen cuando el trabajador labora para dos o más patrones y la suma de sus salarios rebasa el límite máximo de cotización. Tratamientos similares se tienen cuando el trabajador percibe menos del salario mínimo y tiene más de un patrón.

A continuación, se comentan los distintos tratamientos:

a) Límite superior del salario base de cotización. El Artículo 33 de la LSS establece que cuando un trabajador labora para dos o más patrones y la suma de los salarios percibidos es igual o superior al límite máximo de cotización, previa solicitud al IMSS, los patrones podrán pagar las cuotas considerando el límite máximo de cotización, pagando en proporción al salario pagado al trabajador en forma individual.

Ejemplo: un trabajador que labora para dos o más patrones, cuando la suma de sus salarios percibidos es superior al límite máximo de cotización:

PATRÓN	SALARIO PAGADO	PROPORCIÓN*	SBC
A	\$1300.00	59.09%	\$1115.19
B	\$900.00	40.91%	\$772.06
Total	\$2200.00	100%	\$1887.25
Límite superior de cofización UMA Mensual \$75.49 x 25 = \$1887.25			

\* (Se multiplica por el límite y se obtiene el sbc)

b) Límite inferior del salario base de cotización. Es importante tomar en cuenta que en muchos casos, al determinar el salario base de cotización para la afiliación de los trabajadores con apego a las disposiciones fiscales, puede resultar un salario inferior al mínimo general del área geográfica, por lo que de acuerdo con lo señalado en el Artículo 28 de la LSS, deberá ajustarse dicho salario base al mínimo general, lo que origina un costo adicional en el entero de las cuotas obrero patronales.

La afectación anterior, puede disminuirse si el trabajador labora para otro u otros patrones que lo tengan incorporado al IMSS, ya que aplicando lo dispuesto en el Artículo 63 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), a petición del patrón, el IMSS podrá autorizar la determinación del salario base de cotización conforme a lo siguiente:

- Cuando la suma de los salarios que percibe el trabajador de sus patrones, sea inferior al mínimo, en conjunto pueden pagar la diferencia necesaria para alcanzar el mínimo de cotización. Por ejemplo: un trabajador labora una jornada reducida tres días a la semana con un salario diario de \$67.29 y con las prestaciones mínimas de la LFT, la suma de los salarios en una semana es de \$201.87, entre siete se tiene un salario diario por día de \$28.84 (Art. 62 RACERF).

PATRÓN	SALARIO PAGADO	PROPORCIÓN	SBC
	\$28.84	45%	\$30.14
	\$22.40	55%	\$37.15
Total	\$51.24	100%	\$67.29

- Cuando la suma de los salarios que percibe el trabajador de sus patrones, sea igual o superior al mínimo general del área geográfica, los patrones en su conjunto pagarán las cuotas con base al importe de la suma de los salarios, pagando la parte proporcional que represente el salario pagado individualmente con respecto del total. Ejemplo: un trabajador labora jornada reducida tres días a la semana con un SBC diario de \$67.29, la suma de los salarios en una semana es de \$201.87, entre siete se tiene un SBC por días de \$28.84 (Art. 62 RACERF).

PATRÓN	SALARIO PAGADO	PROPORCIÓN	SBC
	\$28.84	22%	\$30.14
	\$81.16	78%	\$84.83
Total	\$110.00	100%	\$114.97

Es importante destacar que la autorización que expida el IMSS para la aplicación del Artículo 63 estará vigente hasta que se modifique el salario mínimo general de la región, o bien, cambien las condiciones laborales del trabajador.

13

La Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante la cual se establecen los salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 27 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día anterior; 26 de noviembre.

14

Por jurisprudencia.

15

Puede revisarse la ley en:  
[www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92\\_121115.doc](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/92_121115.doc)

16

Artículos: La UMA – ¿En que afecta al trabajador y al patrón si aumenta el

Salario Mínimo? y efectos del cambio a UMA y el incremento al salario mínimo general en 2017 en exenciones, multas, salarios base de cotización, descuentos y amortización de créditos en INFONAVIT, etc. en el Boletín CROSS Informa del IMCP de diciembre 2016-10 del L.C.C. Eduardo López Lozano, miembro de la CROSS del IMCP y revisor de este capítulo.

[17](#)

Visible en: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5468187&fecha=30/12/2016](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5468187&fecha=30/12/2016).

[18](#)

Es importante comentar que la reforma señaló un plazo de un año para reformar las leyes federales y estatales para modificar las referencias del SMG a UMA, lo que no ocurrió; sin embargo, este proceso no condiciona la entrada en vigor de la reforma constitucional que está vigente desde el día siguiente al de su publicación.

[19](#)

*DOF: 30/12/2016.*

[20](#)

Fuente: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/uma/default.aspx>

21

Conforme al último párrafo del Artículo 17-A del Código Fiscal Federal, que señala: Cuando de conformidad con las disposiciones fiscales se deban realizar operaciones aritméticas, con el fin de determinar factores o proporciones, las mismas deberán calcularse hasta el diezmilésimo. Visible en [www.sat.gob.mx/informacion\\_fiscal/normatividad/Documents/CFF.doc](http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/normatividad/Documents/CFF.doc)

22

Artículo 32 último párrafo de la LSS.

23

Conforme al último párrafo del Artículo 17-A del Código Fiscal Federal, que señala: Cuando de conformidad con las disposiciones fiscales se deban realizar operaciones aritméticas, con el fin de determinar factores o proporciones, las mismas deberán calcularse hasta el diezmilésimo. visible en [www.sat.gob.mx/informacion\\_fiscal/normatividad/Documents/CFF.doc](http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/normatividad/Documents/CFF.doc)

24

Ídem a la anterior referencia.

Elaboración Propia con datos tomados de  
<http://www.idconline.com.mx/seguridad/2017/01/09/factores-para-cuotas-y-aportaciones-2017>.





---

## CAPÍTULO 3

### GENERALIDADES DE LOS SEGUROS QUE ADMINISTRA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

---

■

CAPÍTULO 3 GENERALIDADES DE LOS SEGUROS QUE  
ADMINISTRA EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

■

### **3.1 Riesgos de trabajo**

Tanto en la LFT, en su Artículo 473, como en el Artículo 41 de la LSS, se indica qué riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo. Los patrones quedan relevados de la responsabilidad que establece la ley laboral, siempre que hayan inscrito a sus trabajadores en el IMSS, antes de que les suceda un riesgo de trabajo, de lo contrario, estarán obligados a pagar al IMSS las prestaciones que este otorgue a los trabajadores (capitales constitutivos).

Lo que principalmente hace la diferencia entre un accidente y una enfermedad de trabajo, es el tiempo, ya que el accidente se da repentinamente, y la enfermedad, en la mayoría de los casos, se va generando por las condiciones del trabajo y el transcurso del tiempo en que el trabajador realiza sus actividades laborales.

Las enfermedades de trabajo están consignadas en el Artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

A continuación, presentamos parte del Artículo 513, de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 513. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.**

## **Tabla de enfermedades de trabajo**

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana. Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.
2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda. Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carníceros, empacadores de carne.
3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera. Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.
4. Tabacosis (afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco). Trabajadores de la industria del tabaco.
5. Bagazosis (afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera). Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.
6. Suberosis (afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho). Trabajadores del corcho.

7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén. Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis (afección pulmonar producida por la inhalación del polvo del algodón). Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

9. Canabiosis. (afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo). Trabajadores de la industria del cáñamo.

10. [...]

En este seguro también se cubre al trabajador por los accidentes en tránsito o trayecto, que le pueden ocurrir en el traslado directo de su casa a su trabajo y viceversa.

Consecuencias de los riesgos de trabajo (Artículos 55 LSS y 477 LFT):

Los riesgos de trabajo pueden producir al trabajador:

I. Incapacidad temporal.

II. Incapacidad permanente parcial.

III. Incapacidad permanente total.

IV. Muerte.

### **3.1.1 Prestaciones en dinero**

Las prestaciones económicas dependerán de la consecuencia que haya tenido el riesgo de trabajo, las cuales pueden ir desde un subsidio, hasta pensiones, que se determinarán atendiendo a la tabla de valuaciones de incapacidades permanentes; esto en el caso de que el trabajador haya quedado para toda la vida con una disminución de su integridad o capacidad física, pero también se contemplan pensiones para los beneficiarios, en los casos donde el trabajador haya muerto, derivado del riesgo de trabajo que hubiere sufrido.

El Artículo 514 de la LFT., establece la tabla de valuación de las incapacidades permanentes.

A continuación presentamos solo una parte de dicha tabla.

Artículo 514. Para los efectos de este Título, la Ley adopta la siguiente:

## TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES

PÉRDIDAS MIEMBRO SUPERIOR	%
Por la desarticulación interescapulotorácica	80% a 85%
Por la desarticulación del hombro	75% a 80%
Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo	70% a 80%
Por la desarticulación del codo	70% a 80%
Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca	65% a 75%
Por la pérdida total de la mano	65% a 75%
Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos	60% a 70%
Por la pérdida de los 5 dedos	60% a 70%
Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante	55% a 65%
Por la pérdida de 4 dedos de la mano incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa	60% a 70%

## TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES

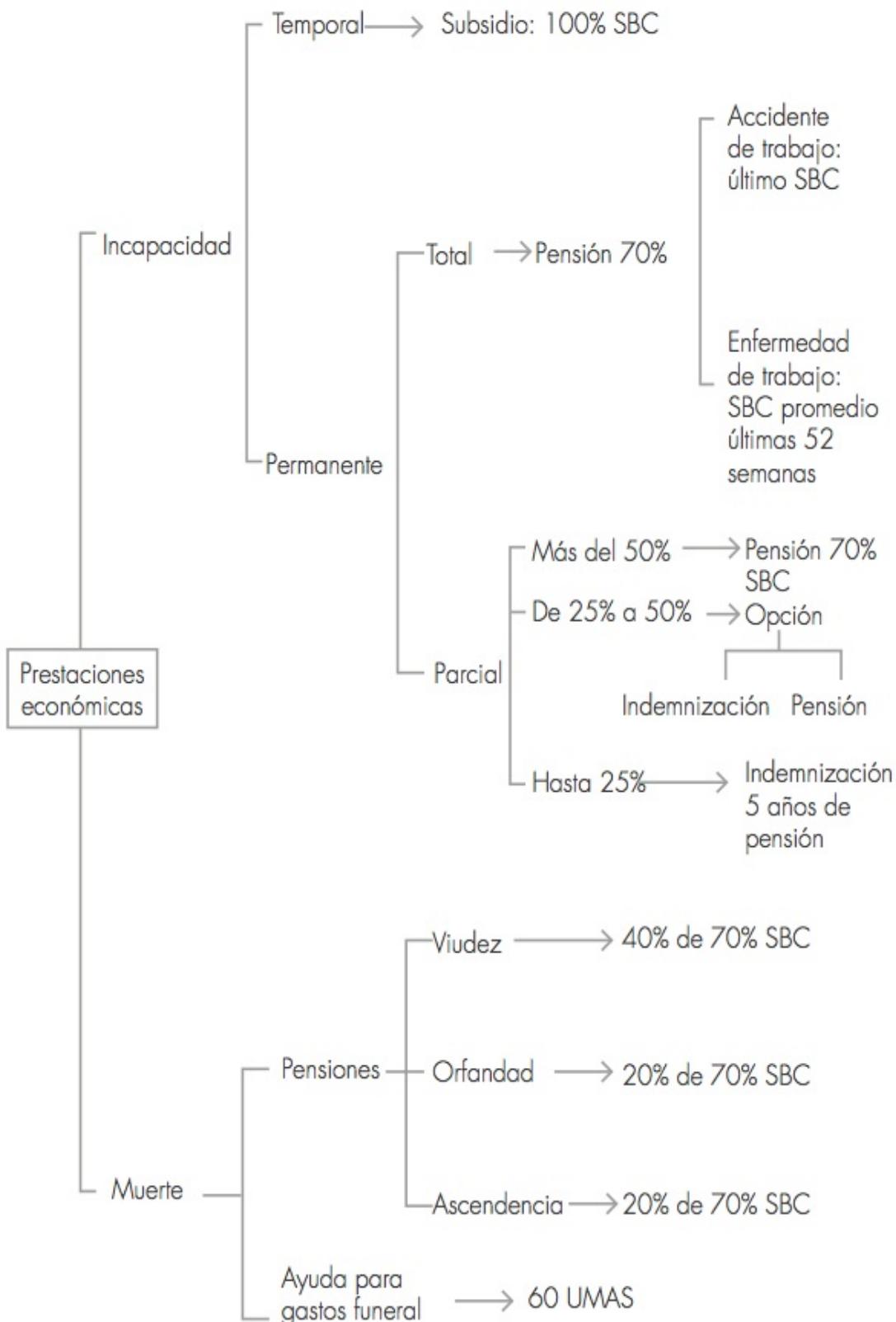
PÉRDIDAS MIEMBRO SUPERIOR	%
Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar móvil	45% a 50%
Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar inmóvil	55% a 60%
Por la pérdida del pulgar índice y medio	52% a 57%
Por la pérdida del pulgar y del índice	40% a 45%
Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente	35%
Por la pérdida del pulgar solo	25% a 30%
Por la pérdida de la falange ungueal del pulgar	20%
Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste	20% a 25%
Por la pérdida del dedo índice	20%
[...]	

La STPS, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y evaluación de las incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el DOF y serán de observancia general en todo el territorio nacional.

La STPS, realizará las investigaciones y estudios necesarios a fin de que el presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los Artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

Es importante destacar que para que el trabajador o sus beneficiarios tengan derecho a las prestaciones de este seguro, no hay requisito de semanas cotizadas, es decir, con el hecho de haber iniciado una relación de trabajo subordinado, se hace acreedor a los beneficios correspondientes.

A continuación, presentamos una gráfica que muestra las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador o sus beneficiarios:



### **3.1.2 Pensionados por la muerte del trabajador**

los supuestos y requisitos que este seguro contempla, son los mismos que el seguro de invalidez y vida, en caso de la muerte del trabajador.

PENSIÓN	REQUISITOS	TIEMPO QUE SE OTORGA
Viudez - viuda	No hay	Vitalicia, excepto que vuelva a casarse o entre en concubinato
Viudez- viudo	Dependiente de la trabajadora	Igual al punto anterior
Viudez - concubina	5 años juntos o antes, si procrearon hijos	Igual que en el primer punto
Viudez - concubinario	Dependiente de la trabajadora	—
Orfandad	Hijos: Hasta 16 años sin requisitos Más 16 a 25 estudien en plantel del sistema educativo nacional Más de 25 si no pueden valerse por sí mismos por incapacidad física o mental	Hasta que dejen de darse los supuestos de cada considerando, excepto en el caso del hijo discapacitado, que será vitalicia
Ascendiente	Dependencia económica Que no haya alguien con derecho a pensión	Vitalicia

### **3.1.3 Supuestos en los que deja de tener derecho a la pensión**

Si el pensionado por Incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más se rehabilita y llega a tener un trabajo remunerado con un ingreso por lo menos del 50% de lo que percibiría estando sano, trabajando en el mismo puesto que desempeñaba al pensionarse, dejará de tener derecho a la pensión.

### **3.1.4 Padecimientos previos**

Si el trabajador, previamente a su contratación padecía alguna discapacidad física, mental, sensorial, enfermedad crónica, taras, intoxicaciones, no se disminuye el grado de la incapacidad ni las prestaciones que puedan corresponderle (Arts. 45 LSS y 481 LFT).

**Artículo 45. La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.**

**Artículo 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.**

### **3.2 Enfermedades y maternidad**

#### **Beneficios para pensionados y sus beneficiarios**

El Instituto proporcionará asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria a los pensionados por:

- Incapacidad permanente, sea parcial o total.
- Invalidez.
- Cesantía en edad avanzada.
- Vejez.
- Orfandad.
- Viudez.
- Ascendencia.

Además, tendrán derecho a estas prestaciones, sus beneficiarios, cumpliendo los requisitos para tales efectos.

Podemos ver la importancia que tiene el adquirir una pensión, no únicamente por el dinero que obtiene el pensionado, sino por la cobertura que tendrá por toda la vida.

Otra prestación que otorga el IMSS en este seguro, es la ayuda para gastos de funeral, que se entregará a la persona, preferentemente familiar del pensionado que fallezca, por un monto equivalente a dos meses del valor de la UMA, que hubiera estado vigente en la fecha del fallecimiento.

### **3.3 Invalidez y Vida (Riesgo Ordinario de Vida)**

En este seguro se protegen los riesgos de invalidez del trabajador y de muerte del asegurado o pensionado por invalidez, por causa distinta de riesgos de trabajo.

Los requisitos para tener derecho a una pensión en este seguro, son, en principio:

- a) Haber reunido un número determinado de semanas de cotización.
- b) Que la invalidez o la muerte no se haya debido a un riesgo de trabajo.

#### **Invalidez**

#### **Semanas de cotización**

Al declararse la invalidez, el asegurado deberá tener acreditado el pago de 250 semanas de cotización. En el caso de que la invalidez determinada sea de 75% o más, solo se requerirá que tenga acreditadas 150 semanas.

Prestaciones:

I. Pensión temporal.

II. Pensión definitiva.

III. Asistencia médica.

IV. Asignaciones familiares.

V. Ayuda asistencial.

- Pensión de invalidez temporal. Se otorgará cuando, médicalemente, se determine que posiblemente el trabajador se recupere para el trabajo; en este caso, de acuerdo con el reglamento de prestaciones médicas, se realizará la revaloración médica del pensionado dentro de los dos años siguientes a la fecha de expedición del dictamen, para definir si existe recuperación para el trabajo o continúa dictaminándose la invalidez con carácter temporal por periodos renovables de dos años.
- Pensión de invalidez definitiva. Se otorgará cuando los servicios médicos del IMSS determinen que no existe posibilidad de mejoría y recuperación de la capacidad para el trabajo.

Casos en los que el pensionado deja de tener derecho a la pensión:

- Si el pensionado desarrolla un trabajo en el mismo puesto que tenía al

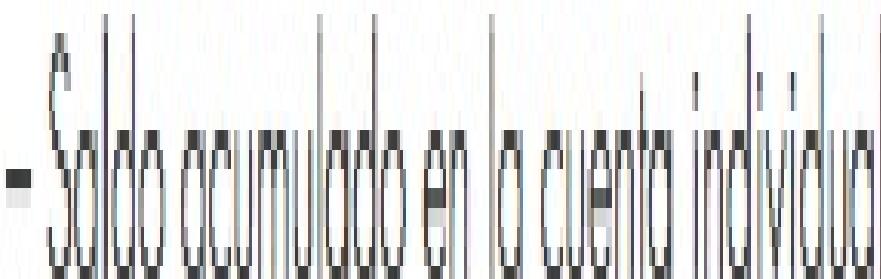
declararse la pensión de invalidez, se suspenderá la pensión por todo el tiempo que esto dure. (Art. 114 LSS).

- Si el pensionado se rehabilita.
- Cuando se niegue a someterse a exámenes médicos.

**Artículo 114. El pago de la pensión de invalidez, en su caso, se suspenderá durante el tiempo en que el pensionado desempeñe un trabajo en un puesto igual a aquel que desarrollaba al declararse ésta.**

### **Monto constitutivo**

El IMSS deberá efectuar el siguiente cálculo:



\* Importe necesario para pensión vitalicia.

La suma asegurada, en caso de ser mayor el monto constitutivo al saldo acumulado en la cuenta individual del trabajador, se entregará por el IMSS a la aseguradora que vaya a pagar la pensión, para completarla.

En el caso de que el saldo acumulado en la cuenta del trabajador sea superior al monto constitutivo, el trabajador podrá:

- a) Retirar el excedente en una sola exhibición.
- b) Contratar una pensión mayor.
- c) Aplicar al excedente un pago de sobreprima para incrementar los beneficios del seguro de sobrevivencia.

### **Sin derecho a pensión (Art. 123 Lss)**

No se tendrá derecho a la pensión cuando el asegurado:

- a) Se haya provocado intencionalmente la invalidez.

b) Sea responsable del delito que originó la invalidez.

c) Padezca invalidez anterior a su afiliación al IMSS.

Como puede observarse, a diferencia del seguro de riesgos de trabajo, los estados anteriores de invalidez no dan derecho al trabajador a pensión alguna.

### **Compatibilidad de pensiones**

Si una persona recibe dos o más pensiones, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario, percibirá la pensión de acuerdo con los recursos acumulados de la cuenta individual de donde proceden. Esto es, no se limita la suma a recibir (Art.115 LSS).

**Artículo 115. Cuando una persona tuviera derecho a dos o más de las pensiones establecidas en esta Ley, por ser simultáneamente pensionado, asegurado y beneficiario de otro u otros asegurados, recibirá en su caso, la pensión de acuerdo a los recursos acumulados en la cuenta individual que corresponda.**

Si una persona tiene derecho a recibir una pensión de este seguro y otra u otras derivadas de riesgos de trabajo, podrá percibir ambas, hasta el importe del salario base de cotización que sirvió para el cálculo de la pensión.

### **Vida**

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

I. Pensión de viudez.

II. Pensión de orfandad.

III. Pensión a ascendientes.

IV. Ayuda asistencial.

V. Asistencia médica.

Las pensiones serán otorgadas por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. Para tal efecto, se deberá integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual será suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico. Para ello, el IMSS otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se efectuarán los pagos (Art. 127 LSS).

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

**Requisitos:**

I. Que el asegurado al fallecer hubiera tenido reconocido el pago de un mínimo de 150 cotizaciones semanales, o bien, que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez.

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

**Importe de las pensiones (Art. 141 LSS):**

La pensión de invalidez será igual a una cuantía básica de 35% del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, actualizadas con el INPC, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales. Así también, los pensionados tendrán derecho a percibir un aguinaldo no inferior a 30 días de SMG.

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

Si al efectuar el cálculo de la pensión de invalidez, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales en su caso, resultara un importe inferior al salario mínimo general, el Estado aportará la diferencia para que el pensionado disfrute por lo menos de dicha cantidad, aplicándose también en este seguro, el concepto de pensión garantizada.

## **Conservación de derechos**

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja, no pudiendo ser menor a doce meses (Art. 150 LSS).

**Artículo 150. Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservarán los derechos que tuvieran adquiridos a pensiones en el seguro de invalidez y vida por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contado a partir de la fecha de su baja.**

Este tiempo de conservación de derechos no será menor de doce meses.

### **3.4 Retiro, Cesantía en edad avanzada y vejez**

Los riesgos protegidos en esta rama son:

- Retiro.
- Cesantía en edad avanzada.
- Vejez.
- Muerte de los pensionados por este seguro.

#### **Cesantía en edad avanzada**

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad (Art. 154 LSS).

Dentro de los requisitos está el haber cotizado como mínimo mil doscientas cincuenta cotizaciones semanas.

Si no reúne las semanas requeridas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual

en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Prestaciones:

I. Pensión.

II. Asistencia Médica.

III. Asignaciones familiares.

IV. Ayuda asistencial.

## **Vejez**

En cuanto a los requisitos a cubrir tenemos:

- Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.

- Que tenga reconocidas, por el IMSS, un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

Si el asegurado tiene 65 años o más, y no reúne las semanas de cotización requeridas, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para el otorgamiento.

Si tuviera 750 semanas como mínimo, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad.

Alternativas para los pensionados Art. 157 y 164 LSS:

Los asegurados podrán optar por:

- Contratar con una compañía de seguros pública, social o privada de su elección, una renta vitalicia.
- Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Si el asegurado optó por la segunda alternativa, podrá en cualquier momento contratar una renta vitalicia de acuerdo con lo dispuesto por la primera. No podrá ejercer la opción si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

## Pensión garantizada:

El Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados para las pensiones de vejez y cesantía en edad avanzada, que el importe mínimo de su pensión mensual será el equivalente a un salario mínimo general vigente.

### **3.5 Guarderías y prestaciones sociales**

Este seguro, en realidad tiene poca relación con los pensionados o las pensiones; sin embargo, el Artículo 201 señala que los beneficios podrán extenderse a los asegurados que ejerzan la patria potestad de un menor y que no puedan atenderlo, pudiendo darse el supuesto de que un pensionado que esté realizando un trabajo personal subordinado, ejerza la patria potestad del menor y califique para la obtención del servicio.

### **3.6 Recomendaciones para las áreas de recursos humanos**

En vista de que en múltiples ocasiones los trabajadores no llegan a acceder a una pensión por desconocimiento y desinformación, es importante:

1. Orientar al trabajador en relación con los derechos que tiene en materia de pensiones.
2. Hacer del conocimiento del personal la importancia que representa el contar con un número de afiliación único, con los datos correctos, verificando que éstos coincidan con su acta de nacimiento, su CURP y otros documentos.
3. Cumplir con lo que marca la LFT, Fracción VIII del Artículo 132, que obliga a los patrones a expedir al trabajador que se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios, la que de preferencia, cuente con datos como: número de registro patronal, tiempo que prestó sus servicios, etcétera.
4. Difundir entre sus trabajadores que, en caso de que trasladen su domicilio al extranjero, tendrán derecho a seguir recibiendo su pensión, ya sea que cubra los gastos de envío o por convenio internacional, lo cual aplica a las pensiones derivadas de riesgos de trabajo, invalidez y vida, así como retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

### **3.7 Terminación del derecho al pago de la pensión**

LSS 1973	Riesgo de trabajo	No existe supuesto por el que se pierda la pensión.
	Invalidez	Se suspende cuando el trabajador al reingresar a laborar, desempeña la misma actividad y recibe el mismo salario que percibía antes de haber sido declarado en estado de invalidez (Art. 123, 2º párrafo).
	Cesantía en edad avanzada o vejez	Se suspende cuando el trabajador reingresa a laborar antes de cumplir seis meses de haberse pensionado, aun cuando lo haga con un patrón distinto, o transcurrido dicho lapso lo hace con el patrón que tenía al momento de pensionarse (Art. 123 último párrafo).
LSS 1997	Riesgo de trabajo	Se pierde cuando el trabajador se rehabilita y desarrolla la misma actividad que desempeñaba antes de pensionarse, y de la cual obtiene 50% de ingreso habitual que hubiese percibido de continuar trabajando.
	Invalidez	Se suspende cuando el trabajador desempeña un trabajo en puesto igual a aquel que desarrollaba al declararse incapacitado, o cuando se rehabilita (Art. 114 y 126, 2º párrafo). En su caso no se pagan cuotas de invalidez y vida (Art. 151).
	Cesantía en edad avanzada o vejez	Se suspende cuando el pensionado que goza de una pensión garantizada reingresa a trabajar. En su caso, no se pagan las cuotas del seguro de invalidez y vida y gastos médicos de pensionados.





---

**CAPÍTULO 4**  
**CÁLCULO DE PENSIONES EN EL IMSS DE ACUERDO**  
**CON LA LEY ACTUAL**

---

■

## CAPÍTULO 4 CÁLCULO DE PENSIONES EN EL IMSS, DE ACUERDO CON LA LEY ACTUAL

■

## **4.1 Inextinguibilidad y prescripción**

La LSS consigna la inextinguibilidad y prescripción de los derechos, tanto del asegurado como de sus beneficiarios en los Artículos 300 a 303, los cuales a continuación se transcriben:

**Artículo 300. El derecho de los asegurados o sus beneficiarios para reclamar el pago de las prestaciones en dinero, respecto a los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida y guarderías y prestaciones sociales prescribe en un año de acuerdo con las reglas siguientes:**

- I. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial, así como el aguinaldo;
- II. Los subsidios por incapacidad para el trabajo por enfermedad no profesional y maternidad;
- III. La ayuda para gastos de funeral, y
- IV. Los finiquitos que establece la Ley.

Los subsidios por incapacidad para trabajar derivada de un riesgo de trabajo, prescriben en dos años a partir del día en que se hubiera generado el derecho a su percepción.

Sin embargo el Artículo 301 nos menciona lo siguiente:

Es inextinguible el derecho al otorgamiento de una pensión, ayuda asistencial o asignación familiar, siempre y cuando el asegurado satisfaga todos y cada uno de los requisitos establecidos en la presente Ley para gozar de las prestaciones correspondientes. En el supuesto de que antes de cumplir con los requisitos relativos a número de cotizaciones o edad se termine la relación laboral, el asegurado no habrá adquirido el derecho a recibir la pensión; sin perjuicio de lo anterior, para la conservación y reconocimiento de sus derechos se aplicará lo dispuesto en los Artículos 150 o 151 de esta Ley, según sea el caso.

En cuanto a los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez el Artículo 302, señala lo siguiente:

El derecho del trabajador o pensionado y, en su caso, sus beneficiarios a recibir los recursos de la subcuenta de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez prescribe en favor del Instituto a los diez años de que sean exigibles. Cualquier mensualidad de una pensión, asignación familiar o ayuda asistencial prescribirá en favor del Instituto en un año calendario.

- **Riesgos de trabajo.** Los riesgos de trabajo pueden producir incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y muerte, entendiéndose el término de incapacidad, de acuerdo con la LFT (Artículos 478 a 480), como la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo o bien, que no pueda desempeñarlo para el resto de su vida.

Los familiares del trabajador asegurado están cubiertos desde el primer día en

que este ingresó a trabajar, por lo que podrán obtener una pensión por incapacidad permanente parcial o total, o muerte, siempre y cuando se encuentre cotizando en el régimen obligatorio.

La pensión obtenida por riesgo de trabajo se extingue en caso de que algún beneficiario que esté recibiendo la pensión muera, como son los casos de la esposa o esposo, hijos o familiares ascendentes.

También se extinguen los beneficios cuando los hijos cumplen dieciséis años de edad y no se encuentren estudiando en un plantel del sistema educativo nacional; en caso de cumplir esto último, gozarán de la pensión hasta cumplir los veinticinco años.

Otra forma de extinción de la pensión se da cuando el viudo o viuda, que esté recibiendo una pensión, contraiga matrimonio o se encuentre en concubinato.

- **Invalidez y vida.** Para poder disfrutar de las prestaciones del ramo de invalidez, se requiere que, al declararse esta, el asegurado tenga acreditado el pago de 250 semanas de cotización, requisito que se reducirá a 150 semanas de cotización si el dictamen de invalidez determina 75% o más de esta.

Por otro lado, si el declarado en estado de invalidez de naturaleza permanente no reúne las semanas de cotización, señaladas en el párrafo anterior, podrá retirar en cualquier momento, el saldo de su cuenta individual del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez en una sola exhibición.

- **Pensión a los beneficiarios.** Cuando ocurre la muerte de un pensionado por invalidez, el Instituto (Artículo 127 de la LSS) otorgará a sus beneficiarios las

prestaciones siguientes: pensión de viudez, pensión de orfandad, pensión a ascendientes, ayuda asistencial a la pensionada por viudez en los casos que lo requiera, de acuerdo con el examen médico que al efecto se formule y a la asistencia médica.

Los beneficiarios de un asegurado muerto por una causa distinta a un riesgo de trabajo y que se encontrara disfrutando de una pensión por incapacidad permanente derivada de un riesgo de trabajo, también tendrán derecho a recibir una pensión, bajo la condición de que el trabajador hubiera cubierto al menos 150 semanas de cotización, sin importar el tiempo que haya transcurrido entre la baja y la muerte del trabajador.

Si el trabajador muere y no cubrió al menos las 150 semanas de cotización, también los beneficiarios podrán recibir la pensión referente al riesgo de trabajo, siempre y cuando se haya disfrutado de una pensión por incapacidad permanente y esta, no haya alcanzado una duración de cinco años.

Se extinguen los beneficios (Artículo 133 de la ley) de la pensión de un viudo, viuda, concubina o concubinario (siempre que reúnan los requisitos estos últimos) cuando:

- a) Muera el beneficiario de la pensión.
- b) Contraiga matrimonio o entren en concubinato a cambio recibirán una indemnización de tres anualidades de la cantidad de la pensión que recibían.
- Pensión por orfandad. Cuando muera el padre o madre que comprueben que eran asegurados y que tenían cotizadas por lo menos 150 semanas de cotización

o bien, que hubieran estado pensionados por invalidez, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 134 de la LSS, tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de 16 años.

El IMSS prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de 16 años y hasta la edad de 25, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones

económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

La pensión del huérfano de padre o madre, será 20% de la pensión por invalidez, de acuerdo con la pensión que el asegurado estuviera recibiendo. En caso de que el huérfano fuera de padre y madre, se le otorgaría una pensión de 30% (Artículo 135 de la ley).

- Vigencia de derechos. Cuando un trabajador deje de pertenecer al régimen obligatorio conservará los derechos que se adquirieron para una pensión por invalidez, válida por un periodo legal equivalente a la cuarta parte del tiempo que estuvo cotizando, a partir de la fecha de baja y la conservación de los derechos no será menor a doce meses.

Cuando un trabajador haya dejado de cotizar en el régimen obligatorio y posteriormente reingrese (Artículo 151 de la Ley), le serán reconocidas sus cotizaciones anteriores de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Si el periodo sin cotizaciones no fue mayor a tres años, se le reconocerán todas sus cotizaciones al momento que se reinscriba.

b) Si el periodo sin cotizaciones fue mayor a tres años y menor a seis, para que se le reconozcan sus cotizaciones anteriores tendrá que cotizar como mínimo veintiséis semanas nuevamente (medio año).

c) Si el reingreso fuera después de seis años sin cotizaciones, para que se le reconozcan sus cotizaciones anteriores, tendrá que cotizar 52 semanas nuevamente (un año).

- Seguro de cesantía en edad avanzada y vejez. Existe cesantía en edad avanzada (Artículo 154 de la LSS) cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los 60 años de edad y para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que tenga reconocidos ante el Instituto un mínimo de 1,250 cotizaciones semanales.

Por lo que respecta a las cotizaciones amparadas por certificados de incapacidad reconocidos por el IMSS, únicamente serán considerados para el otorgamiento de la pensión garantizada. Es decir, estos certificados de incapacidad expedidos por el Seguro Social no se consideran para efectos de semanas cotizadas, cuando se obtiene una pensión superior a la garantizada.

Si un trabajador no cubre las 1,250 semanas y quedara cesante, podrá retirar en una sola exhibición el fondo de su cuenta individual o seguir cotizando hasta alcanzar el mínimo de las semanas a cotizar.

En caso de que cotice hasta 750 semanas, tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad (es decir, recibirá atención médica, hospitalaria, quirúrgica, medicamentos, etc., de por vida).

Por lo que si el trabajador no alcanza a cotizar las setecientas cincuenta semanas, únicamente podrá retirar el fondo de su cuenta individual en una sola exhibición y no tendría derecho a la atención médica.

En caso de que un trabajador ya no pueda laborar y no tenga la edad requerida, podrá optar por pensionarse en el seguro de cesantía en edad avanzada o vejez si cumple con el requisito de que dicha pensión sea superior al 30% de la pensión garantizada. Después de que haya cubierto la prima por seguro de sobrevivencia, podrá recibir los saldos otorgados (se conoce como pensión anticipada).

## **4.2 Cálculo de pensiones que derivan del seguro de riesgos de trabajo**

El cálculo de las pensiones del seguro de riesgos de trabajo podrá derivarse de:

- Accidente de trabajo.
- Enfermedades de trabajo o profesionales.

El trabajador, al estar inscrito en el régimen obligatorio, tendrá derecho a:

- a) Subsidio.
- b) Pensión provisional.
- c) Pensión definitiva o indemnización global, según sea el caso.
- d) Ayuda para gastos de funeral.
- e) Pensión de viudez, orfandad y ascendentes.

Subsidio:

El Artículo 58 de la LSS establece que “el asegurado que sufra un riesgo de trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones en dinero, de acuerdo con el tipo de incidencia”, que se desarrolla en los siguientes incisos.

#### **4.2.1 Incapacidad temporal**

Si los incapacitan para trabajar recibirán mientras dure la rehabilitación, el 100% de su salario en que estuviese cotizando al momento de ocurrir el riesgo.

Este pago del subsidio podrá ampliarse hasta cincuenta y dos semanas más.

#### **4.2.2 Incapacidad permanente parcial**

Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior a 50%, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que eligió el trabajador, conforme a una tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal del Trabajo.

Mayor a 25% y menor a 50%. El trabajador podrá optar por elegir una pensión o una indemnización global.

Menor a 25%. Se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, una Indemnización Global (IG) equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido. En este tipo de valuación, debemos entender que el daño tuvo consecuencias graves para el trabajador pero no le impiden laborar.

#### **4.2.3 Incapacidad permanente total**

Al declararse la incapacidad permanente total, el trabajador recibirá una pensión mensual definitiva equivalente a 70% del salario base de cotización que estuviera cotizando al momento de ocurrir el siniestro, como sigue:

El incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia para que, en el caso de su fallecimiento, se otorgue a sus beneficiarios las pensiones y demás prestaciones económicas a que tengan derecho (Artículo 58 LSS).

#### **Incapacidad permanente total**

a) Incapacidad por accidente de trabajo. Como se mencionó líneas atrás, cuando la incapacidad del trabajador sea declarada incapacidad permanente total, este tendrá una pensión equivalente a 70% del salario diario integrado que venía cotizando al momento de ocurrir el siniestro.

b) Incapacidad por enfermedad profesional. Si el asegurado sufriera una enfermedad de trabajo, el salario que servirá de base para el cálculo de la pensión es el de un promedio de los salarios base de cotización de las últimas cincuenta y dos semanas, o las que tuviere al producirse el siniestro, si no hubiera cumplido dichas semanas de cotización.

En ambos casos, el incapacitado deberá contratar un seguro de sobrevivencia, para el caso de que falleciese, se puedan otorgar la pensión y otras prestaciones a sus beneficiarios.

## **Monto mínimo que se pagará al otorgar una pensión**

Según el Artículo 58, Fracción II de la Ley del Seguro Social, establece que:

Si sufre un riesgo de trabajo que le provoque una incapacidad permanente total, recibirá una pensión mensual, por lo que dicha pensión no debe ser inferior al salario mínimo, ya que según el Artículo 141 último párrafo de la Ley del Seguro Social establece que:

En ningún caso, la pensión de invalidez incluyendo las asignaciones familiares y ayudas asistenciales podrán ser inferiores a la pensión garantizada.

Y el Artículo 59 de la LSS establece:

Las pensiones que se otorguen en el caso de incapacidad permanente total, será siempre superior a la que corresponda al seguro de invalidez y vida y comprenderá en todos los casos las asignaciones familiares y la ayuda asistencial.

Por lo tanto se infiere que, el afectado por incapacidad permanente total queda pensionado con una pensión garantizada que establece el Artículo 170 de la Ley del Seguro Social.

Al momento en que se declare la incapacidad permanente total, el asegurado elegirá una institución de seguros para contratar los seguros de renta vitalicia y

sobrevivencia. El IMSS calculará el monto constitutivo necesario para la contratación.

A dicho monto se le restará el saldo de la cuenta individual que tuviere acumulado el asegurado en su afore, al momento en que se declare la incapacidad permanente total, y si la diferencia es positiva, será la suma asegurada que deberá pagar el Seguro Social a la institución de seguros que elija el trabajador.

### **Muerte del incapacitado**

Si el incapacitado que esté recibiendo una pensión por incapacidad permanente total, por causas distintas al riesgo de trabajo y cotizó 150 semanas antes de ocurrido el siniestro, los beneficiarios podrán obtener la pensión y las asignaciones familiares que correspondan.

En caso de que el fallecido no hubiese cumplido las 150 semanas cotizadas, podrán recibir la pensión los beneficiarios cuando el asegurado no haya disfrutado de la pensión en un plazo no mayor de cinco años.

### **Aguinaldo**

El Artículo 58 en su Fracción IV de la Ley del Seguro Social establece:

El Instituto otorgará a los pensionados por incapacidad permanente total y parcial con un mínimo de más de cincuenta por ciento de incapacidad, un

aguinaldo anual equivalente a quince días del importe de la pensión que reciba.

Por lo que del pago de este aguinaldo se desprenden dos situaciones:

1. Que el importe del pago se va a tomar del total del monto constitutivo, por lo que los retiros programados se verán disminuidos, o, la Ley no aclara esto.
2. En caso de que se esté pagando una pensión garantizada, el Estado es el que pagará dicho importe.

En caso de que el trabajador se rehabilite debemos atender a lo consignado en el Artículo 62 segundo párrafo, el cual se transcribe a continuación:

[...]

Cuando al asegurado al que se le haya declarado una incapacidad permanente total o parcial que le dé derecho a la contratación de la renta vitalicia y del seguro de sobrevivencia, se rehabilite y tenga un trabajo remunerado en la misma actividad en que se desempeñaba, que le proporcione un ingreso cuando menos equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración habitual que hubiese percibido de continuar trabajando, dejará de tener derecho al pago de la pensión por parte de la aseguradora. En este caso, la aseguradora deberá devolver al Instituto y a la administradora de fondos para el retiro el fondo de reserva de las obligaciones futuras, pendientes de cubrir. La proporción que corresponderá al Instituto y a la administradora de fondos para el retiro, del fondo de reserva devuelto por la aseguradora, será equivalente a la proporción que representó la suma asegurada y el saldo de la cuenta individual del trabajador en la constitución del monto constitutivo. La administradora de

fondos para el retiro abrirá nuevamente la cuenta individual al trabajador con los recursos que le fueran devueltos por la aseguradora.

### **Incapacidad permanente parcial**

Si la incapacidad declarada es permanente parcial, superior al cincuenta por ciento, el asegurado recibirá una pensión que será otorgada por la institución de seguros que elija en los términos de la fracción anterior.

El monto de la pensión se calculará conforme a la tabla de valuación de incapacidad contenida en la Ley Federal de Trabajo, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total. El tanto por ciento de la incapacidad se fijará entre el máximo y el mínimo establecidos en dicha tabla teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad, si ésta es absoluta para el ejercicio de su profesión aun cuando quede habilitado para dedicarse a otra, o que simplemente hayan disminuido sus aptitudes para el desempeño de la misma o para ejercer actividades remuneradas semejantes a su profesión u oficio.

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

De lo anterior se desprende lo siguiente:

- Las incapacidades permanentes parciales que se derivan de un accidente de trabajo, se calculan conforme a la tabla de valuación de incapacidades permanentes contenida en el Artículo 514 de LFT. Esta tabla asigna, dependiendo de la incapacidad que sufre una persona, un porcentaje fijo que varía de 2% a 100%, y procede a efectuar el cálculo; sin embargo, la tabla también maneja rangos, por ejemplo, de 20% a 100% (por las lesiones producidas por la acción de la energía radiante), por lo que se tomará el porcentaje mínimo y máximo, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad.
  - Al porcentaje determinado se le aplicará el salario base de cotización, reducido al setenta por ciento.
  - Las incapacidades permanentes parciales se definen de acuerdo con los porcentajes siguientes:
    - Incapacidad permanente parcial hasta 25%
    - Incapacidad permanente parcial de 25 a 50%
- Por lo tanto, si las incapacidades es su valuación definitiva fuera hasta un 25%, se deberá entregar al trabajador una indemnización que sustituya la pensión en un pago único de cinco anualidades de la pensión que le hubiera correspondido.
- La ley no aclara de dónde se tomará el pago de esta indemnización, si del fondo de su cuenta acumulada o de la cuota que paga el patrón del seguro de riesgos de trabajo.

Si el porcentaje de la incapacidad excede de 25 y hasta 50%, el asegurado podrá optar entre la indemnización de cinco anualidades o el disfrute de la pensión, calculada conforme a la tabla de valuación de la LFT, ya que se tomará como base la pensión por incapacidad permanente total.

– Incapacidad permanente parcial mayor de 50%

Cuando la incapacidad excede de 50%, se entregará al asegurado una pensión calculada conforme a la tabla de valuación de la Ley Federal del Trabajo.

Ejemplos de cálculo de las pensiones:

CONCEPTO	FUNDAMENTO LEGAL LSS	EJEMPLO	
		DATOS	CÁLCULO
Incapacidad temporal (IP) Incapacidad permanente parcial (IPP) (indemnización)	58 - I 58 - III	SBC \$145.00 Certificado de incapacidad de 28 días SBC \$130.00 Siniestro: pérdida de la falangeta del índice. IFT 514 (tabla de valuación de incapacidades permanentes) numeral 21, valuación: 6%	$145 \times 28 = \$4060$ $(130 \times 70\% \times 6\% \times 365) \div 12 =$ $166.08 \times 60 =$ $\$9964.50$
Incapacidad permanente parcial: IPP (indemnización)	58 - III	SBC \$125.00 Siniestro: pérdida de cuatro dedos de la mano, conservando el pulgar móvil. IFT 514 (tabla de valuación de incapacidades permanentes) numeral 11, valuación mínima: 45%	$(125 \times 70\% \times 45\% \times 365) \div 12 =$ $1197.66 \times 60 =$ $\$71859.37$
Incapacidad permanente parcial: IPP (pensión mensual)	58 - III	SBC \$125.00 Siniestro: pérdida de cuatro dedos de la mano conservando el pulgar móvil. IFT514 (tabla de valuación de incapacidades permanentes) numeral 11, valuación mínima: 45%	$(125 \times 70\% \times 45\% \times 365) \div 12 =$ $\$ 1197.66$

CONCEPTO	FUNDAMENTO LEGAL LSS	EJEMPLO	
		DATOS	CÁLCULO
Incapacidad permanente total: IPT (pensión mensual)	58 - III	SBC \$150.00 Siniestro: pérdida total de las dos manos. LFT 514 (tabla de valuación de incapacidades permanentes) numeral 6, valuación máxima 100%	$\frac{150 \times 70\% \times 365}{12} = \$3193.75$
Muerte	64 – II y IV	SBC \$140.00 Sobreviven: viuda y dos hijos menores de 16 años Pensión viudez (PV): 40% Pensión orfandad (PO): 20%	$\frac{140 \times 70\% \times 365}{12} = 2980.83 \text{ (base cálculo)}$ PV: $2980.83 \times 40\% = \$1192.33$ PO: $2980.83 \times 20\% = \$596.17 \text{ cada huérfano}$
Muerte LSS	64 – II y IV	SBC \$95.00 Sobreviven: viuda y cinco hijos menores de 16 años Pensión viudez: 40% Pensión orfandad: 20% Nota: el importe no deberá rebasar el que corresponda a una IPT	$\frac{95 \times 70\% \times 365}{12} = 2022.71 \text{ (base cálculo)}$ PV: $40 \times 2022.71 \div 140 = 577.92$ PO: $20 \times 2022.71 \div 140 = 288.96 \text{ a cada huérfano}$

## **¿Qué sucede cuando la pensión es inferior al salario mínimo?**

Artículo 170. Pensión garantizada es aquella que el Estado asegura a quienes reúnan los requisitos señalados en los Artículos 154 y 162 de esta Ley y su monto mensual será el equivalente a un salario mínimo general para el Distrito Federal, en el momento en que entre en vigor esta Ley, cantidad que se actualizará anualmente, en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), para garantizar el poder adquisitivo de dicha pensión.

Artículo 171. El asegurado, cuyos recursos acumulados en su cuenta individual resulten insuficientes para contratar una renta vitalicia o un retiro programado que le asegure el disfrute de una pensión garantizada y la adquisición de un seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios, en los porcentajes del capítulo V de este Título, recibirá del Gobierno Federal una aportación complementaria suficiente para el pago de las pensiones correspondientes, mismas que se otorgarán en los siguientes términos:

I. La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que estuviese gozando el pensionado al fallecer;

II. La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

Si al iniciarse la pensión de orfandad el huérfano lo fuera de padre o de madre y posteriormente falleciera el otro progenitor, la pensión de orfandad se aumentará del veinte al treinta por ciento de la base señalada, a partir de la fecha de la muerte del ascendiente, y

III. Si no existieran beneficiarios con derecho a pensión conforme a lo previsto en las Fracciones I y II anteriores, ésta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del pensionado fallecido, por una cantidad igual al veinte por ciento de la pensión que el asegurado estuviese gozando al fallecer.

En estos casos, la administradora de fondos para el retiro continuará con la administración de la cuenta individual del pensionado y efectuará retiros con cargo al saldo acumulado para el pago de la pensión garantizada, en los términos que determine la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

### **4.3 Cálculo de pensiones que derivan del seguro de invalidez y vida**

Para efectos de invalidez y vida, el Artículo 119 lo define de la siguiente manera:

Para los efectos de esta Ley existe invalidez cuando el asegurado se halle imposibilitado para procurarse, mediante un trabajo igual, una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo y que esa imposibilidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales.

La declaración de invalidez deberá ser realizada por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Esta definición cubre al asegurado que sea declarado inválido y que no pueda procurarse 50% del ingreso que venía obteniendo del último año antes de sufrir la incapacidad. Esta incapacidad debe derivarse de un accidente o enfermedad distinta al que ocurre en el riesgo de trabajo, es decir, que la disminución en la salud, ya sea corporal o mental del trabajador, fue ocasionada por causas distintas a la acción del trabajo, por lo que no puede obtener un ingreso superior a 50% del ingreso que normalmente generaba cuando estaba sano.

Cabe destacar que el Seguro Social es el que determinará si el trabajador sufre el estado de invalidez física o mental.

Para definir que el trabajador se encuentra en estado de invalidez no se requiere de cierto porcentaje, por lo tanto, el estado de invalidez se refiere a:

- a) Que el trabajador tenga una disminución en su capacidad, física o mental, y que no se derive de una enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- b) Que no pueda allegarse del ingreso de 50% que obtenía con el mismo trabajo el último año.
- c) Que el Seguro Social sea el que dictamine la invalidez mediante evaluación médica.

Las prestaciones que contiene esta rama, son las siguientes:

- Pensión temporal.
- Pensión definitiva.
- Asignaciones familiares.
- Ayuda asistencial.

### **Pensión temporal**

La pensión temporal la define el Artículo 121 de la LSS, de acuerdo con lo siguiente:

Pensión temporal es la que otorgue el Instituto, con cargo a este seguro, por periodos renovables al asegurado en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional, se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Es pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Por lo tanto, el pago de la pensión se otorgará cuando el asegurado sufra de invalidez y exista la posibilidad de que se recupere y se reincorpore a su actividad. Si el asegurado siguiera incapacitado, el periodo de pago será máximo durante setenta y ocho semanas, como lo establece el Artículo 96 de la Ley del Seguro Social.

La pensión temporal deberá ser pagada por el IMSS, y el monto de la pensión será igual al determinado en la pensión definitiva.

### **Pensión definitiva**

El Artículo 121 de la LSS define como una pensión definitiva la que corresponde al estado de invalidez que se estima de naturaleza permanente.

Por lo que se considera que el inválido deberá contratar una renta vitalicia y adquirir un seguro de sobrevivencia, para lo cual el Seguro Social determinará el

monto constitutivo, al que se le restará el saldo acumulado de la cuenta individual, y la diferencia será la suma asegurada.

Esta renta vitalicia, pagará al inválido el importe de la pensión mientras viva sin importar cuántos años sean.

Para la definición de cuenta individual, el Artículo 159, Fracción I expone lo siguiente:

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

Por lo que la definición de renta vitalicia está estipulada en el Artículo 159, Fracción IV de la LSS, que establece:

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

En cuanto a retiros programados, el Artículo 159, Fracción V define lo siguiente:

Retiros programados, la modalidad de obtener una pensión fraccionando el

monto total de los recursos de la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsibles de los saldos.

Este seguro pagará, en caso de que fallezca el pensionado, los beneficios de la pensión por viudez, orfandad o ascendentes, según los beneficiarios que tenga el fallecido.

## **Asignaciones familiares**

Las asignaciones familiares se definen en el Artículo 138 de la LSS, Fracciones I, II y III, de acuerdo con lo siguiente:

I. Para la esposa o concubina del pensionado, el quince por ciento de la cuantía de la pensión;

II. Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, el diez por ciento de la cuantía de la pensión;

III. Si el pensionado no tuviera ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años se concederá una asignación del diez por ciento para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él.

[...]

Las asignaciones familiares cesan con la muerte del pensionado por invalidez o por la muerte de los beneficiarios o en caso de que los hijos hayan cumplido diecisésis años, o veinticinco, si siguieran estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

El único caso en que las asignaciones familiares no terminan con la muerte del pensionado, es cuando el hijo no puede mantenerse por sí mismo, ya que padece una enfermedad crónica física o mental y entonces esas asignaciones familiares se seguirán pagando hasta en tanto no desaparezca la enfermedad, sin importar que el inválido hubiere fallecido con anterioridad. Por lo que si ocurriera una circunstancia así, para calcular el monto constitutivo, habría que considerar la existencia de un hijo o hija que no pueda mantenerse por sí mismo por no tener la capacidad física o mental.

Cabe mencionar que también le correspondería pensión por orfandad.

## **Ayuda asistencial**

La ayuda asistencial consiste en una cantidad que se entrega al pensionado por invalidez para que reciba ayuda asistencial de otra persona, ya que él se encuentra inválido. Por lo que el Artículo 140 de la LSS define lo siguiente:

El Instituto concederá ayuda asistencial al pensionado por invalidez, con excepción de los casos comprendidos en las Fracciones IV y V del Artículo 138, así como a los viudos o viudas pensionados, cuando su estado físico requiera ineludiblemente, que lo asista otra persona de manera permanente o continua. Con base en el dictamen médico que al efecto se formule, la ayuda asistencial consistirá en el aumento hasta del veinte por ciento de la pensión de invalidez o viudez que esté disfrutando el pensionado.

Asimismo, el Artículo 138, Fracciones IV y V, definen la ayuda asistencial, de acuerdo con lo siguiente:

Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederá a los beneficiarios del pensionado por invalidez, de acuerdo con las reglas siguientes:

IV. 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, y

V. Si el pensionado solo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al diez por ciento de la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

De acuerdo con lo anterior, podremos definir que se tienen dos tipos de ayuda asistencial:

a) La ayuda asistencial que se le da al inválido que requiere necesariamente de una ayuda asistencial de otra persona de manera permanente por no poder valerse por sí mismo.

b) La ayuda asistencial que es la más difícil de que ocurra, ya que el inválido no tiene esposa ni hijos o ascendentes que dependan económicamente de él. En el caso de que se tenga un solo ascendente que dependa económicamente de él, sin que se requiera que médicaamente se tuviera ayuda asistencial de otra persona de

manera permanente, por lo que se asignaría una ayuda asistencial de 10% para el inválido.

Por lo anterior, las ayudas asistenciales quedarían de la siguiente forma:

Hasta 20% de la pensión por invalidez, cuando se tiene quien lo asista o, de acuerdo con los siguientes porcentajes:

- a) De 15% de la pensión por invalidez, cuando este no tenga esposa, concubina, hijos o ascendentes que dependan económicamente de él (ayuda por “soledad”).
- b) De 10% de la pensión por invalidez, cuando el inválido solo tenga un ascendente que dependa económicamente de él.

Es importante aclarar, que si está un solo ascendente, también le correspondería 10% de asignación familiar.

### **Monto de la cuantía**

La cuantía de las pensiones por invalidez se establece en el Artículo 141 de la Ley del Seguro Social:

La cuantía de la pensión por invalidez será igual a una cuantía básica del treinta y cinco por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la misma, o las

que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho, en los términos del Artículo 122 de esta Ley, actualizadas conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

De lo anterior se explica que:

La cuantía de la pensión se calcula con base en el promedio de las últimas quinientas semanas de cotización anteriores al otorgamiento de la pensión, actualizados al INPC; lo que implica que el cálculo se efectuará sobre el promedio real, o sea, el actualizado, según se mida la inflación.

Cabe hacer mención que para tener derecho a la pensión, se deberá contar con doscientas cincuenta semanas de cotización únicamente.

La cuantía de la pensión por invalidez, será de 35% del promedio real de los salarios base de cotización, más las asignaciones familiares y ayudas asistenciales.

Cabe mencionar que el Artículo 141 de la LSS en su último párrafo establece que:

En el caso de que la cuantía de la pensión sea inferior a la pensión garantizada, el Estado aportará la diferencia a fin de que el trabajador pueda adquirir una pensión vitalicia.

En ningún caso la pensión de invalidez, incluyendo las asignaciones familiares y

ayudas asistenciales, podrá ser inferior a la pensión garantizada establecida en el Artículo 170 de esta Ley.

## **Seguro de vida**

El seguro de vida protege únicamente al asegurado contra la muerte que se derive de un accidente o enfermedad no profesional, es decir, que no sea ocasionada por un riesgo de trabajo.

Los requisitos para obtener una pensión los define el Artículo 128 de la LSS de la siguiente forma:

I. 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, y

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

Cabe hacer la aclaración que si un pensionado por incapacidad permanente que se encontraba disfrutando de una pensión, fallece por causa distinta al riesgo de trabajo, los beneficiarios tendrán derecho a las pensiones de viudez, orfandad y ascendentes, siempre que ocurran las siguientes circunstancias:

a) Que el pensionado fallecido hubiera cotizado al menos 150 semanas.

b) Que el pensionado fallecido sin cumplir las 150 semanas de cotización haya disfrutado de la pensión por incapacidad permanente total menos de cinco años.

### **Pensión de un fallecido no pensionado**

La pensión por viudez, orfandad y ascendentes de un fallecido no pensionado se otorgará de acuerdo con lo que establece el antepenúltimo y penúltimo párrafo del Artículo 127 de la Ley del Seguro Social.

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones a que se refieren las Fracciones I, II y III de este artículo se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. A tal efecto, se deberán integrar un monto constitutivo en la aseguradora elegida, el cual deberá ser suficiente para cubrir la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo. Para ello, el Instituto Mexicano del Seguro Social otorgará una suma asegurada que, adicionada a los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador fallecido, deberá ser suficiente para integrar el monto constitutivo con cargo al cual se pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico previstas en este capítulo, por la institución de seguros.

Cuando el trabajador fallecido haya tenido un saldo acumulado en su cuenta individual que sea mayor al necesario para integrar el monto constitutivo para contratar una renta que sea superior a la pensión a que tengan derecho sus beneficiarios, en los términos de este capítulo, éstos podrán retirar la suma excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor.

Por lo tanto, cuando un asegurado fallece y no está pensionado, es el mismo que se tendría del pago de la pensión por invalidez, que consiste en que los

familiares del asegurado contrataran, con una compañía de seguros, la renta vitalicia para que los beneficiarios reciban la pensión antes mencionada.

Para lo anterior, el Seguro Social calculará el monto constitutivo de las pensiones, se le restará el saldo de la cuenta individual y éste será el monto de la suma asegurada. Este importe es el que aportará el Seguro Social.

El monto constitutivo se obtendrá de dos fuentes: los recursos existentes en la cuenta individual del asegurado fallecido y los recursos que aporte el IMSS que se denominan suma asegurada. Estos importes provendrán de la cuenta de invalidez y vida.

### **Pensión del fallecimiento de un pensionado**

El último párrafo del Artículo 127 de la LSS establece:

En caso de fallecimiento de un pensionado por riesgos de trabajo, invalidez, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, las pensiones a que se refieren las Fracciones I, II, y III de este artículo se otorgarán con cargo al seguro de sobrevivencia que haya contratado el pensionado fallecido.

El procedimiento para cálculo del pago de la pensión es igual al que se explicó anteriormente, la única diferencia es que el monto constitutivo del pensionado es superior, ya que recibió una pensión además de la suma asegurada, no así el que falleció sin estar pensionado, pues el monto constitutivo será el de la pensión a sus beneficiarios.

## **Pensión por viudez, orfandad y ascendentes**

La pensión por viudez la define el Artículo 130 de la LSS, de la siguiente manera:

Tendrá derecho a la pensión de viudez la que fue esposa del asegurado o pensionado por invalidez. A falta de esposa, tendrá derecho a recibir la pensión, la mujer con quien el asegurado o pensionado por invalidez vivió como si fuera su marido, durante los cinco años que precedieron inmediatamente a la muerte de aquél, o con la que hubiera tenido hijos, siempre que ambos hayan permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. Si al morir el asegurado o pensionado por invalidez tenía varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a recibir la pensión.

La misma pensión le corresponderá al viudo o concubinario que dependiera económicamente de la trabajadora asegurada o pensionada por invalidez.

Cabe destacar que esta pensión hace una excepción para el viudo o concubinario, ya que, únicamente, va a recibir los beneficios de la pensión por viudez si dependía económicamente de la asegurada fallecida, no así la viuda, que no tiene esa restricción.

La cuantía de la pensión por viudez será igual a 90% de la que le hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

Esta cuantía de 90%, incluye únicamente la cuantía básica, es decir, no se incluyen asignaciones familiares ni ayuda asistencial.

La pensión por viudez, da inicio con la muerte del asegurado pensionado, y concluye cuando la viuda o viudo contraiga matrimonio, o el beneficiario entre en concubinato. No se tendrá derecho al disfrute de la pensión por viudez, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 132 de la LSS por lo siguiente:

- I. Cuando la muerte del asegurado acaeciera antes de cumplir seis meses de matrimonio;
- II. Cuando hubiese contraído matrimonio con el asegurado después de haber cumplido éste los cincuenta y cinco años de edad, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del enlace, y
- III. Cuando al contraer matrimonio el asegurado recibía una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, a menos de que a la fecha de la muerte haya transcurrido un año desde la celebración del matrimonio.

Las limitaciones que establece este artículo no regirán cuando al morir el asegurado o pensionado, la viuda compruebe haber tenido hijos con él.

### **Pensión por orfandad**

La definición de pensión por orfandad se establece en el Artículo 134 de la LSS de la siguiente manera:

Tendrán derecho a recibir pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de

dieciséis años, cuando muera el padre o la madre y alguno de éstos hubiera tenido el carácter de asegurado, y acrediten tener ante el Instituto un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez.

El Instituto prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional, tomando en consideración las condiciones económicas, familiares y personales del beneficiario, siempre que no sea sujeto del régimen obligatorio.

El huérfano mayor de dieciséis años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece.

La cuantía de la pensión por orfandad se establece en el Artículo 135 de la LSS y es la siguiente:

La pensión del huérfano de padre o madre será igual al veinte por ciento de la pensión de invalidez que el asegurado estuviese gozando al fallecer o de la que le hubiera correspondido suponiendo realizado el estado de invalidez. Si el huérfano lo fuera de padre y madre, se le otorgará en las mismas condiciones una pensión igual al treinta por ciento de la misma base.

El 20% se calcula sobre la cuantía básica y no incluye asignaciones familiares ni ayuda asistencial.

Dichos porcentajes se ajustarán cuando se tengan dos o más hijos, de acuerdo con lo siguiente:

Cuanto básico		\$3550.20	
Distribución ajustada			
Viuda	81.82		\$2904.77
Huérfano	18.18		\$645.43
	100.00		\$3550.20

#### **4.4 Cálculo de pensiones que derivan del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez**

En el Artículo 155 de la Ley de Seguro Social se establece que la contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

I. Pensión.

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título.

II. Asignaciones familiares.

IV. Ayuda asistencial.

Por lo que el pensionado podrá optar por lo establecido en el Artículo 157 de la Ley del Seguro Social:

Los asegurados que reúnan los requisitos establecidos en esta sección podrán disponer de su cuenta individual con el objeto de disfrutar de una pensión de cesantía en edad avanzada. Para tal propósito podrá optar por alguna de las alternativas siguientes:

I. Contratar con la institución de seguros de su elección una renta vitalicia, que se actualizará anualmente en el mes de febrero conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor, y

II. Mantener el saldo de su cuenta individual en una Administradora de Fondos para el Retiro y efectuar con cargo a éste, retiros programados.

Ambos supuestos se sujetarán a lo establecido en esta Ley y de conformidad con las reglas de carácter general que expida la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El asegurado que opte por la alternativa prevista en la Fracción II podrá, en cualquier momento, contratar una renta vitalicia de acuerdo con lo dispuesto en la Fracción I. El asegurado no podrá optar por la alternativa señalada si la renta mensual vitalicia a convenirse fuera inferior a la pensión garantizada.

Por ello, a continuación definiremos qué es la renta vitalicia, según lo establecido en el Artículo 159 en su Fracción IV:

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

Este es un contrato que se establece entre el pensionado y la institución de seguros que elija, para que le pague una pensión mientras viva.

Asimismo, hay que contratar un seguro de sobrevivencia. Esto lo define el Artículo 159, Fracción VI de la Ley del Seguro Social:

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

Este seguro de sobrevivencia va a cubrir el pago de la pensión a los beneficiarios, como son: esposa o concubina, hijos o ascendentes, en caso de que el pensionado fallezca, el cual incluirá ayudas asistenciales, y otras prestaciones.

De tal forma que, para calcular el monto de los seguros, el pensionado deberá solicitar al Seguro Social el cálculo del monto constitutivo.

Este monto constitutivo considerará la vida estimada del pensionado, número de hijos, esposa o concubina y si tiene ascendentes; así como el pago de primas del seguro de sobrevivencia.

Por lo que al saldo del monto constitutivo se le restará el saldo de la cuenta acumulada y si la cuenta individual es superior a la cantidad necesaria para integrar el monto constitutivo que se requiere para que la aseguradora pueda pagar una pensión superior en un 30% al monto de la pensión garantizada una vez cubierta la prima del seguro de sobrevivencia.

En este caso, el pensionado podrá recibir el excedente en una o varias exhibiciones o aumentar el monto del pago de su pensión o, en su caso, aumentar el monto del seguro de sobrevivencia.

Por otro lado, si el monto de la cuenta acumulada fuera superior al monto constitutivo que se requiera para el pago de la pensión, el pensionado tendrá el derecho de recibir, como cuantía de la pensión, el monto que alcance conforme a los recursos que tiene en su cuenta individual y el Seguro Social cubrirá la suma asegurada.

## **Retiros programados**

Este sistema, es en el que el pensionado por cesantía en edad avanzada y vejez, podrá disfrutar de la pensión, según lo establecido en el Artículo 159, Fracción V:

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

Y el Artículo 194 de la Ley del seguro Social establece:

Para efectos del retiro programado, se calculará cada año una anualidad que será igual al resultado de dividir el saldo de su cuenta individual entre el capital necesario para financiar una unidad de renta vitalicia para el asegurado y sus beneficiarios, y, por lo menos, igual al valor correspondiente a la pensión garantizada. La pensión mensual corresponderá a la doceava parte de dicha

anualidad.

Las tablas utilizadas para calcular la unidad de renta vitalicia a que se refiere este artículo se elaborarán anualmente por la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

Para lo cual, se requiere conocer la esperanza de vida del pensionado, considerando edad y sexo. Además, deberá incluirse al pensionado y sus beneficiarios, identificando la edad de la esposa, la edad estimada de vida, y si tuviera hijos, en cuánto tiempo tendrían dieciséis años y si estos seguirían estudiando en planteles del sistema educativo nacional hasta los veinticinco años.

Cada año deberán recalcularse, considerando la nueva esperanza de vida, tanto del asegurado como de sus beneficiarios.

De esta manera, se deberá entender que la cuantía de los retiros programados será variable y va a depender del saldo de la cuenta individual del pensionado, así como el saldo de la prima del seguro de sobrevivencia.

Cabe aclarar que el retiro programado no puede ser inferior al monto garantizado, es decir, por lo menos es igual a un salario mínimo.

Por lo que, según se observa, los retiros programados tienden a ser inferiores en la cuantía cada año, ya que se va a ajustar de acuerdo a las circunstancias del pensionado en cuanto a su salud y la de sus beneficiarios.

## **El seguro de vejez**

Para obtener una pensión por vejez, es requisito que el asegurado haya cumplido 65 años de edad, que haya dejado de trabajar y tener reconocidas un mínimo de 1 250 semanas de cotización.

Prestaciones que comprende el Artículo 161 de la LSS establece lo siguiente:

El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones:

I. Pensión;

II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;

III. Asignaciones familiares, y

IV. Ayuda asistencial.

## **Procedimiento para el cálculo de los retiros programados**

Conforme a la circular CONSAR 52:

quincuagésima sexta. Las administradoras, una vez cubierto el monto constitutivo del seguro de sobrevivencia, calcularán cada año el monto del Retiro Programado Anual (RPA) que será igual a la cantidad que resulte de dividir el saldo de la cuenta individual del trabajador del día último del mes inmediato anterior al primer mes del periodo anual por el que se determinan los retiros programados, entre el factor de unidad de renta vitalicia del pensionado titular.

La pensión mensual que se pague bajo la modalidad de retiros programados corresponderá a la doceava parte del monto de dichos retiros programados y deberá ser, por lo menos, igual a la pensión mínima garantizada. Para el primer año, el monto de retiro programado anual se calculará dividiendo el saldo de la cuenta individual del trabajador a la fecha de inicio de pensión entre el factor de unidad de renta vitalicia del pensionado titular.

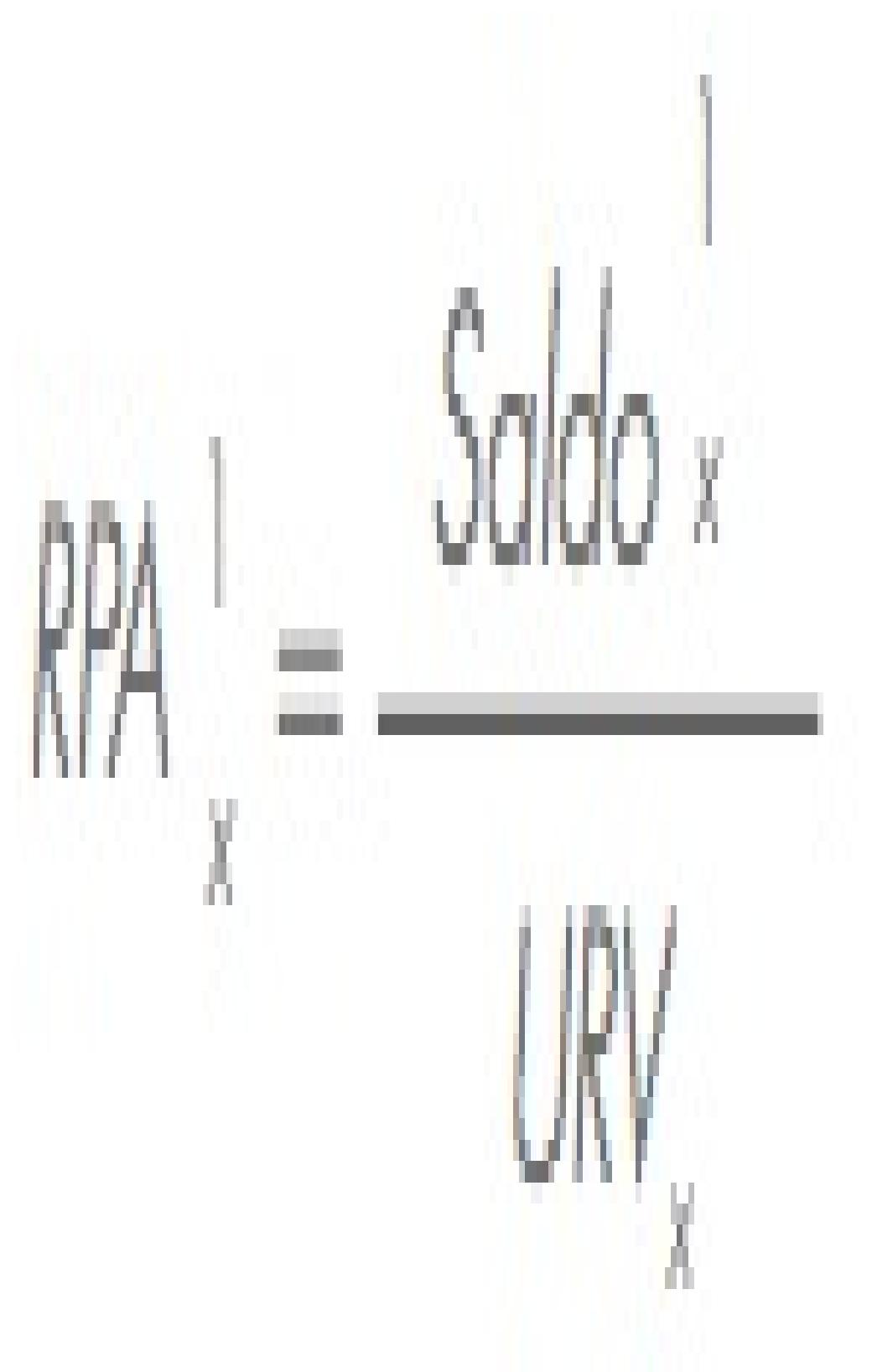
quincuagésima séptima. Las tablas utilizadas para calcular los factores de unidad de renta vitalicia a que se refiere la regla anterior, serán las que elabore anualmente la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.

quincuagésima octava. Los factores de unidad de renta vitalicia por edad y por sexo, que tendrán una vigencia anual a partir del mes de febrero de cada año, serán publicados por la Comisión en el Diario Oficial de la Federación, en los primeros diez días hábiles del mes de enero inmediato anterior, al periodo anual por el cual estarán vigentes.

quincuagésima novena. Para efectos del cálculo del retiro programado anual del primer año, las administradoras deberán utilizar los factores de unidad de renta vitalicia que se encuentren vigentes en la fecha de inicio de pensión prevista en la resolución que emita el IMSS.

Para calcular los retiros programados anuales a partir del segundo año de pago de la pensión, las Administradoras deberán utilizar los factores de unidad de renta vitalicia que se encuentren vigentes en la fecha de aniversario correspondiente a cada retiro programado anual.

sexagésima. Las administradoras para determinar el monto del retiro programado anual del primer año de pago de la pensión deberán aplicar la fórmula siguiente:



Donde:

$RPA^1x$  = Monto del retiro programado anual para el pensionado de edad x, en el primer año de pago.

$Saldo^1x$  = Saldo de la cuenta individual del pensionado de edad x, a la fecha de inicio de pensión, una vez cubierto el monto constitutivo del seguro de sobrevivencia para sus beneficiarios.

URVx = Factor de unidad de renta vitalicia para el pensionado de edad x, vigente en la fecha de inicio de pensión prevista en la resolución que emita el IMSS.

$x$  = Edad del pensionado que será igual al número de años cumplidos al día último del mes inmediato anterior al primer mes del periodo anual por el que se determinan los retiros programados.

sexagésima primera. Las administradoras para determinar el monto del retiro programado anual a partir del segundo año de pago de la pensión en adelante, deberán aplicar la fórmula siguiente:

Saldo x

RPA

URV

Donde:

$t$  = Año de pago de los retiros programados al pensionado, a partir del segundo año.

RPAtx = Monto del retiro programado anual para el pensionado de edad x, en el año t, a partir del segundo año.

Saldotx = Saldo de la cuenta individual del pensionado de edad x, en el año t, a partir del segundo año.

URVx= Factor de unidad de renta vitalicia para el pensionado de edad x, vigente en la fecha de cálculo del Retiro Programado.

sexagésima segunda. La pensión mensual se determinará dividiendo el monto del retiro programado anual entre doce, el cual se pagará al pensionado siempre y cuando existan recursos, por el periodo anual de que se trate, conforme a lo previsto en las dos reglas anteriores, según el caso. La fórmula aplicable es la siguiente:



Donde:

$RPM_{tx}$  = Monto del retiro programado mensual para el pensionado de edad  $x$ , en el año  $t$  de pago de los retiros programados, a partir del primer año.

$RPA_{tx}$  = Monto del retiro programado anual para el pensionado de edad  $x$ , en el año  $t$ , a partir del primer año.

### **Un cálculo conforme a la ley del seguro social (retiros programados)**

Información:

- Edad 65 años
- Semanas cotizadas y reconocidas 1 500
- Saldo Cuenta Individual \$1'000 000.00
- Esperanza de vida del trabajador 15 años
- Dependientes económicos:

– Esposa: 8 años

– Hijos (2):

a) 5 años

b) 7 años

Los años se refieren a la esperanza de vida después de pensionado, en el caso de los hijos los años se refieren al tiempo que podrían gozar de una pensión.

Desarrollo:

$$1'000\ 000 \div (15 \times 1) + (8 \times 0.90) + (5 \times 0.20) + (7 \times .20)$$

$$1'000\ 000 \div (15 + 7.2 + 1 + 1.4)$$

$$1'000\ 000 \div 24.6 = 40\ 650.41 \div 12 = \$3\ 387.53^*$$

\* La pensión se otorga en la modalidad de retiros programados. (AGCC-1)





---

**CAPÍTULO 5**  
**CÁLCULO DE UNA PENSIÓN POR INVALIDEZ,  
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, CONFORME  
A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL 1973 (LSS 1973)**

---

**CAPÍTULO 5 CÁLCULO DE UNA PENSIÓN POR INVALIDEZ,  
CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, CONFORME A LA LEY  
DEL SEGURO SOCIAL 1973 (LSS 1973)**

La Ley del Seguro Social publicada en el DOF el día doce de marzo de 1973, entró en vigor el día primero de abril del año de 1973. En esta ley, el sistema de pensiones aplicable era el conocido como sistema de Beneficios Definidos o también Pensión Definida.

## **5.1 Cuándo procede y su fundamento legal**

Aun cuando de la lectura de la LSS 1997 vigente al consultar los Artículos 152 a 157, 161 a 164 y sus correspondientes reformas, llegaríamos a la conclusión de que para acceder a una pensión de vejez o de cesantía en edad avanzada, tenemos que cotizar 1 250 semanas.

No obstante lo anterior, en el Artículo tercero transitorio de la mencionada Ley, se contempla el beneficio que tienen los trabajadores que comenzaron a cotizar desde antes de la entrada en vigor de la ley vigente, de optar por pensionarse de acuerdo la Ley anterior (LSS 1973), de no ser así, se estarían afectando los derechos de aquellos trabajadores que han cotizado bajo el amparo de la primera ley.

Por lo tanto, no se requiere que un trabajador, cuya inscripción proviene de cualquier fecha anterior al 1 de julio de 1997, tenga que cotizar 1 250 semanas para tener el derecho de una pensión de vejez o de cesantía, según sea el caso, por lo que bastará con que acumule 500 semanas de cotización para cumplir con este requisito.

De tal manera, durante los primeros 25 años de vigencia de la nueva Ley del Seguro Social será más conveniente para los trabajadores acceder a una pensión de vejez o de cesantía optando por los términos previstos en la LSS de 1973.

A continuación abordaremos las bases para obtener pensiones de este capítulo, con la condicionante de cubrir los requisitos previstos y que se indican a continuación.

De acuerdo con el Artículo tercero transitorio de la LSS tienen derecho a este beneficio los trabajadores asegurados antes del 1 de julio de 1997, que reúnan los requisitos de la LSS 1973 y que estén vigentes en cuanto a sus derechos; es decir, que estén asegurados por estar trabajando de manera subordinada o están dados de baja, pero dentro de su periodo de conservación de derechos que, en términos del Artículo 182 de la LSS 1973, es equivalente a la cuarta parte de las semanas que cotizaron, por lo que a continuación se transcribe el mencionado artículo transitorio:

**Artículo Tercero Transitorio. Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, así como sus beneficiarios, al momento de cumplirse, en términos de la Ley que se deroga, los supuestos**

legales o el siniestro respectivo para el disfrute de cualquiera de las pensiones, podrán optar por acogerse al beneficio de dicha Ley o al esquema de pensiones establecido en el presente ordenamiento.

**5.2 Requisitos en la LSS de 1973 (Vigente hasta el 30 de junio de 1997 y derogada por la LSS de 1997)**

### **5.2.1 Pensión de vejez**

En todos los casos de este apartado donde hagamos referencia a la LSS, nos referiremos a la de 1973. Según el Artículo 138 de la LSS, el asegurado puede solicitar esta pensión cuando reúna los requisitos siguientes:

- 65 años de edad.
- 500 semanas de cotización reconocidas (se reconocen los períodos de incapacidad por cualquier motivo, Artículo 122 LSS).
- Aun cuando el mencionado artículo no lo señala, es necesario que el solicitante haya causado baja en el IMSS; es decir, que quede privado de trabajo remunerado, ya que en caso de estar vigente y mantener una relación de trabajo, se estaría en lo previsto en el Artículo 140 de la LSS, que a continuación se transcribe:

**Artículo 140. El asegurado puede diferir, sin necesidad de avisar al Instituto, el disfrute de la pensión de vejez, por todo el tiempo que continúe trabajando con posterioridad al cumplimiento de los requisitos señalados en el Artículo 138 de esta Ley.**

La pensión se cubrirá a partir de que deje el solicitante de trabajar, según lo señala el Artículo 141 LSS, que a continuación se transcribe:

**Artículo 141. El otorgamiento de la pensión de vejez solo se podrá efectuar previa solicitud del asegurado y se le cubrirá a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar, siempre que cumpla con los requisitos del Artículo 138 de esta Ley.**

No se debe olvidar que el solicitante debió haber iniciado sus periodos de cotización antes del 1 de julio de 1997.

## **5.2.2 Pensión de cesantía en edad avanzada**

De acuerdo con el Artículo 143 de la LSS, el asegurado puede acceder a esta pensión cuando reúna los siguientes requisitos:

- Quede privado de trabajos remunerados.
- Tenga por lo menos 60 años de edad.
- Tenga acreditadas 500 semanas de cotización.

Cuantía de la pensión:

Esta es equivalente a un porcentaje de la pensión que pudo haberle correspondido por vejez, según la edad que tenga el asegurado cuando solicite la pensión, conforme a la siguiente tabla del Artículo 171 de la LSS:

Años cumplidos en la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de la pensión que le hubiere correspondido al asegurado de haber alcanzado 65 años de edad
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	95%

### **5.3 Datos básicos para calcular la pensión**

### **5.3.1 Semanas cotizadas**

Es el primero de los requisitos que la LSS contempla, por lo que quien requiera solicitar una pensión de vejez o de cesantía, debe tener como mínimo 500 semanas cotizadas, para lo cual sugerimos lleve a cabo el trámite “solicitud de constancia de semanas reconocidas”, homoclave IMSS-02-025 modalidad A, que se detalla en el Anexo 1 del presente capítulo. También puede obtenerse ahora por internet.

No obstante lo anterior, recomendamos que el solicitante haga su propia contabilización de semanas cotizadas, con base en la información a su alcance (recibos de nómina, copias de avisos afiliatorios, etc.), y con la misma verifique si el dato que proporciona el Instituto es correcto; en caso contrario, deberá hacerse la aclaración correspondiente. Hay que tener en cuenta que para llevar a cabo la aclaración el solicitante deberá aportar datos que permitan al IMSS investigar y, en su caso, adicionar las semanas cotizadas procedentes.

### **5.3.2 Salario promedio**

Este dato es fundamental para determinar el monto de la pensión. Habrá que considerar lo que establece el párrafo que precede a la tabla del Artículo 167 de la LSS (se incluye en el Apartado 5.5.4 de este documento posterior), en el que se establece que la cuantía básica y sus incrementos se calculan considerando en primer término las últimas 250 semanas cotizadas y, a su vez, ese promedio servirá para determinar los incrementos a que se tiene derecho.

La obtención de este dato puede volverse complicada, salvo que el solicitante haya guardado cada uno de los documentos (avisos afiliatorios o recibos de nómina), en los que se consigne el salario base de cotización de las últimas 250 semanas en las que percibió salario, que en muchas ocasiones puede ser inferior al ingreso recibido, ya que la LSS en sus diversas etapas contempla conceptos que no son base de cotización.

De no contar con esa información se sugiere, en la medida de lo posible, acudir con sus empleadores, es decir, con quienes fueron sus patrones en términos de la LSS, para ver la posibilidad de obtener la información que le permita requisitar el anexo 2 del presente capítulo, en el que proponemos un formato para calcular el dato en comento.

Cabe señalar que dicha información normalmente no la proporciona el IMSS, excepto cuando calcula la pensión y aun cuando en la resolución donde se determina el monto de la misma, se menciona el dato, no se detalla la fórmula en la cual se fijó el salario promedio.

Finalmente, quedaría la posibilidad de hacer un estimado de esta información,

para lo cual tendría que contarse con el apoyo de algún profesional que tenga conocimiento de la LSS y la manera en que el salario base de cotización se determina, para llegar a calcularlo con la información que aporte el solicitante y así estimar con la mayor aproximación factible el salario diario promedio.

## **5.4 Beneficios adicionales de las pensiones de vejez o de cesantía, derivados de la LSS 1973**

#### **5.4.1 Incremento general**

Para el correcto cálculo de las cuantías básicas y sus incrementos adicionales que contempla la LSS, habrá que considerar lo previsto en el Artículo Décimo Cuarto transitorio, inciso b, de la reforma a la LSS 1997, publicada en el DOF el 20 de diciembre de 2001 que a continuación se transcribe:

**Artículo Décimo Cuarto. Las pensiones otorgadas con fundamento en el Título Segundo, Capítulo III, Artículo 65, Fracciones II y III, Artículo 71, Fracciones II, III, IV y V, Artículo 73, párrafo Tercero y, Capítulo V, Secciones segunda, tercera, cuarta y quinta de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la federación el 12 de marzo de 1973; y en el Título Segundo, Capítulo III, Artículo 58, Fracciones II y III, Artículo 64, Fracciones II, III, IV y VI, Artículo 66, párrafo Tercero, Capítulo V, Secciones Segunda y Tercera y Capítulo VI, Secciones Segunda y Tercera de la Ley del Seguro Social vigente, se determinarán de acuerdo con los factores y modalidades siguientes:**

[...]

b) Para los pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el resultado de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por el factor de 1.11;

[...]

De la lectura del transitorio antes transscrito, se desprende que al cálculo que resulte al determinar la cuantía básica y, a su vez, los incrementos adicionales, (contemplados en el Apartado 5.5.5 precedente), debe incrementarse 11%, ya que este es un beneficio que le fue concedido a los pensionados y a los que lleguen a serlo después del 31 de diciembre de 2003.

Para efectos de consulta, se adiciona como Anexo 2 de este libro el decreto mencionado.

#### **5.4.2 Incremento periódico de la pensión de vejez o de cesantía**

De manera complementaria debe considerarse lo previsto en el Artículo Décimo Primero transitorio de la reforma antes señalada, que señala:

**Artículo Décimo Primero. La cuantía de las pensiones otorgadas al amparo de la legislación vigente hasta el 30 de junio de 1997 será actualizada anualmente en el mes de febrero, conforme al Índice Nacional de Precios al Consumidor correspondiente al año calendario anterior. Esta disposición se aplicará a partir del 1 de febrero de 2002.**

## **5.5 Cálculo del valor de la pensión**

Para exemplificar el cálculo, se suponen los siguientes datos y se aplica el procedimiento previsto en la LSS 1973, como sigue:

### **5.5.1 Semanas cotizadas**

Las proporcionadas por el IMSS, según trámite consignado en el anexo 1 de este capítulo, debidamente validado por el interesado.

Dato supuesto: 2 362 semanas

### **5.5.2 Salario promedio**

Dato obtenido del cálculo de los últimos 5 años, se adjunta el Anexo 3 del presente capítulo, como documento guía necesario para determinar el salario promedio.

Dato supuesto: \$819.93

### **5.5.3 Determinar el número de veces el salario mínimo del D.F.**

El salario diario que resulte se expresará en veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal, vigente en el momento en que el asegurado se pensione.

Ejemplo: año en que se solicita la pensión 2017, SMDF \$80.04.

MODERNO

IMPRES

Solo se promedia entre 55.2 entre 55.2

80.9

Solo se promedia entre 55.2 entre 55.2

80.9

Solo se promedia entre 55.2 entre 55.2

10.24

#### **5.5.4 Ubicar el rango para cálculo de la cuantía básica**

Para determinar el rango se requiere consultar el Artículo 167 de la LSS 1973, que a continuación se transcribe:

**Artículo 167. 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.**

La cuantía básica y los incrementos serán calculados conforme a la siguiente tabla:

GRUPO DE SALARIO EN VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL PARA EL D.F.	PORCENTAJE DE LOS SALARIOS	
	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

GRUPO DE SALARIO EN VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL PARA EL D.F.	PORCENTAJE DE LOS SALARIOS	
	CUANTÍA BÁSICA %	INCREMENTO ANUAL %
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 Límite	13.00	2.450
Superior Establecido		

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

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

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

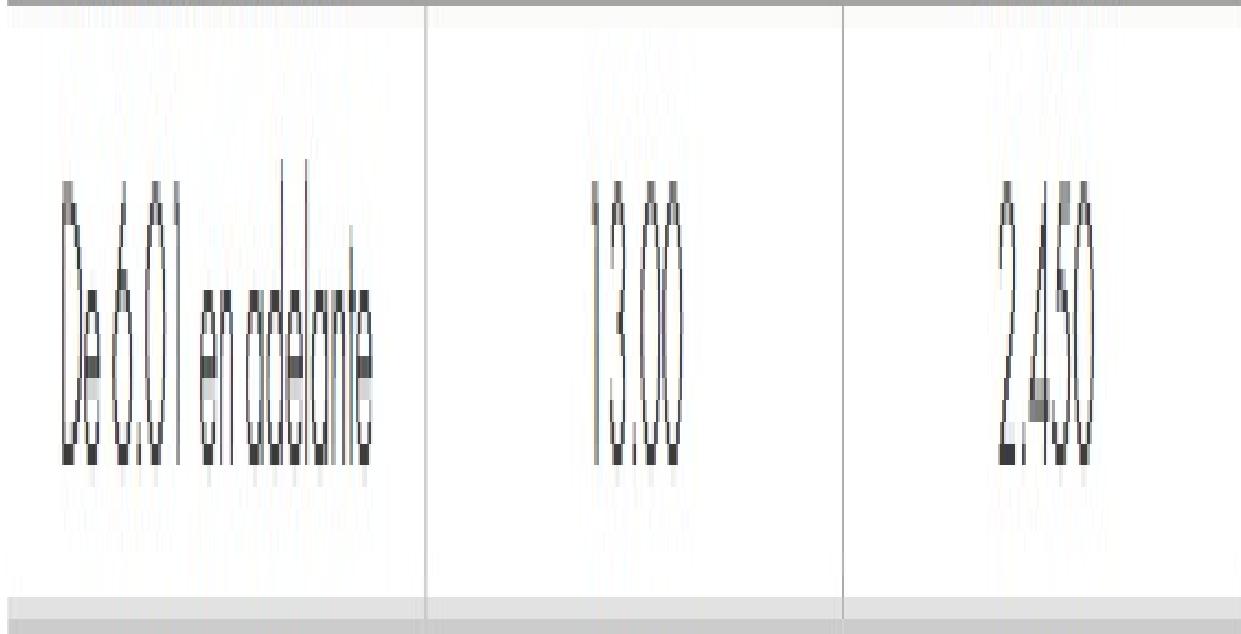
Los incrementos a la cuantía básica, tratándose de fracciones del año, se calcularán en la siguiente forma:

- a) Con trece a veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho a 50% del incremento anual.
- b) Con más de veintiséis semanas reconocidas se tiene derecho a 100% 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.

El grupo de salario del D.F., en que se encuentra el trabajador, conforme a los datos del ejemplo y al contenido de la tabla del Artículo 167 de LSS. Es decir, el resultado del punto 5.5.3 anterior que fue 12.18 veces el salario mínimo vigente por el D.F., y se ubicaría en la tabla como sigue:



### **5.5.5 Cálculo de la cuantía básica**

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Salario diario promedio (resultado del punto 5.5.2) x el porcentaje de la cuantía básica (resultado del punto 5.5.4)
Datos	$\$819.93 \times 13.00\%$
Cuantía	\$106.59
Incremento	11% según Artículo 14 transitorio de la reforma ISS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cuantía básica	$106.59 \times 1.11 = \$118.32$

### **5.5.6 Determinar los incrementos adicionales**

los incrementos anuales adicionales se sumarán al monto de la cuantía básica. Los incrementos se harán por las semanas cotizadas que excedan a las mínimas exigidas por la LSS (500 semanas) para el otorgamiento de la pensión, según lo establecido en el primer párrafo y en el tercer párrafo precedente a la tabla, del Artículo 167 de la LSS 1973, antes transcrito.

Para efectos de lo anterior, por cada 52 semanas adicionales se considera un incremento, si hubiera excedentes de semanas, por cada 26 o más, se considerará un incremento, y si el resultado fuera de 13 a 26 semanas, se considerará medio incremento.

**5.5.7 Determinar el número de incrementos a que se tiene derecho en el ejemplo que se desarrolla**

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Semanas cotizadas (punto 5.5.1) - semanas exigidas para el otorgamiento de la pensión (500)
Datos	2,362 - 500
Semanas excedentes	1862
Semanas excedentes entre 52	$1862 \div 52$
Número de incrementos anuales	35.80
Incrementos adicionales	Un incremento, en atención a que el saldo .80 es mayor de 26 semanas
Total de incrementos	36

### **5.5.8 Determinar la cuantía de los incrementos a sumar a la cuantía básica**

PROCEDIMIENTO	IMPORTE\$
Fórmula	Incrementos obtenidos (punto 5.5.6.1) x porcentaje de incremento anual (punto 5.5.4) x salario promedio diario (punto 5.5.2)
Datos	$36 \times 2.45\% \times 819.93$
Cuónfia	\$723.18
Incremento	11% según Artículo 14 Transitorio de la Reforma a la ISS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cuónfia Incrementada	$723.18 \times 1.11 = 802.73$

### **5.5.9 Determinación del monto de la pensión mensual**

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Cuantía básica (punto 5.5.5) + incrementos (punto 5.5.6.2)
Datos	$118.31 + 802.73$
Monto diario de la pensión	921.04
Para elevarla al mes	$(921.04 \times 365) \div 12$
Monto mensual de la pensión	\$28014.97

### **5.5.10 Determinación de la pensión de vejez más ayuda asistencial**

Para fijar su monto se requiere aplicar el contenido del Artículo 164 de la LSS 1973, que a continuación se transcribe:

**Artículo 164. Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, de acuerdo con las siguientes reglas:**

Para la esposa o concubina del pensionado, 15% de la cuantía de la pensión;

Para cada uno de los hijos menores de dieciséis años del pensionado, 10% de la cuantía de la pensión;

Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos menores de dieciséis años, se concederá una asignación de 10% para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él;

Si el pensionado no tuviere ni esposa o concubina, ni hijos, ni ascendientes que dependan económicamente de él, se le concederá una ayuda asistencial equivalente a 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda; y

Si el pensionado solo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente a 10% de

la cuantía de la pensión que deba disfrutar.

Estas asignaciones familiares se entregarán de preferencia al propio pensionado, pero la correspondiente a los hijos podrá entregarse a la persona o institución que los tenga bajo su cargo directo, en el caso de no vivir con el pensionado.

Las asignaciones familiares cesarán con la muerte del familiar que la originó y, en el caso de los hijos, terminarán con la muerte de éstos o cuando cumplan los dieciséis años, o bien los veinticinco años, aplicándose en lo conducente lo dispuesto por el Artículo 156 de esta Ley.

Las asignaciones familiares concedidas para los hijos del pensionado con motivo de no poderse mantener por sí mismos, debido a inabilitación para trabajar por enfermedad crónica, física o psíquica, podrán continuarse pagando hasta en tanto no desaparezca la inabilitación.

El Instituto concederá en los términos de este artículo, las asignaciones familiares a los hijos de pensionados mayores de dieciséis años, si cumplen con las condiciones mencionadas.

Por lo anterior, se requiere adicionar las cantidades correspondientes al concepto de asignación familiar. Por lo general, se aplica lo establecido en la Fracción I del mencionado Artículo 164, con lo que el cálculo quedaría como sigue:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Ayuda asistencial que le corresponde	15% adicional sobre monto de la pensión
Pensión mensual (punto 5.5.7) por % a sumar	$28014.97 \times 15\%$
Importe de asignaciones familiares	4202.25
Monto mensual de la pensión más asignaciones familiares	$28014.97 + 4,202.25$
Monto total de la pensión de vejez	\$32217.22

Es importante señalar que, el monto de esta pensión nunca podrá ser menor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, pero tampoco superior a 100% del salario promedio que sirvió de base para fijar la cuantía de la pensión, incluyendo asignaciones familiares y ayudas asistenciales (Artículos 168 y 169 LSS 1973).

Para nuestro ejemplo los límites serían, mínimo \$2 401.20 ( $\$80.04 \times 30$ ) y máximo \$24 597.90 ( $819.93 \times 30$ ); sin embargo, el mismo Artículo 169 menciona que: 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, por lo que el monto resultante del cálculo no debe ajustarse al límite superior y, por lo tanto, el importe de la pensión de vejez sería de \$32 217.22.

### **5.5.11 Determinación de la pensión por cesantía en edad avanzada**

Se aplica cuando el solicitante de la pensión se encuentra en una edad entre 60 y 64 años.

El monto de la pensión se determina, considerando la edad del solicitante de la pensión, para lo cual se aplica la siguiente tabla, a la que se le adicionó una tercera columna, para efecto del ejemplo considerando el monto de la pensión de vejez a 100 % de \$32 217.22:

TABLA	CANTIDAD DE LA PENSION	EJEMPLO
Años cumplidos a la fecha en que se adquiere el derecho a recibir la pensión	Cuantía de la pensión expresada en % de la cuantía de vejez	Monto total de la pensión de cesantía
60	75%	24162.92
61	80%	25773.78
62	85%	27384.64
63	90%	28995.50
64	95%	30606.36

Otros ejemplos de pensión por cesantía y vejez:

- a) Salario promedio diario \$550.00
- b) Número de semanas cotizadas 1 569

PROCEDIMIENTO	IMPORTE\$
Salario diario mínimo vigente para el D.F. (SMDF)	\$80.04
Salario promedio entre SMDF	$550 \div 80.04$
Veces el salario mínimo vigente para el D.F.	6.87

GRUPO DE SALARIO EN VECES EL SMG	CUANTÍA BÁSICA %	INCREMENTO ANUAL %
De 6.01 en adelante	13.00	2.450

Cálculo de la cuantía básica:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE\$
Fórmula	Salario diario promedio x el porcentaje de la cuantía básica
Datos	$\$550.00 \times 13. \%$
Cuantía	$\$71.50$
Incremento	11% según Artículo 14 transitorio de la reforma LSS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cuonfia básica	$71.50 \times 1.11 = \$79.37$

Determinación del número de incrementos a que se tiene derecho:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
---------------	---------

Fórmula	Semanas cotizadas - semanas exigidas para el otorgamiento de la pensión (500)
---------	-------------------------------------------------------------------------------

Datos	1569 - 500
-------	------------

Semanas excedentes	1069
--------------------	------

PROCEDIMIENTO	IMPORTEs
Semanas excedentes entre 52	$1069 \div 52$
Número de incrementos anuales	20.557
Incrementos adicionales	Un incremento, en atención a que el saldo .557 es mayor de 26 semanas
Total de incrementos	21

Determinar la cuantía de los incrementos a sumar a la cuantía básica:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Incrementos obtenidos x porcentaje de incremento anual x salario promedio diario (punto)
Datos	$21 \times 2.450 \% \times 550.00$
Cantidad	\$282.97
Incremento	11% según Artículo 14 Transitorio de la Reforma a la LSS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cantidad Incrementada	$\$282.97 \times 1.11 = \$314.09$

Determinación del monto de la pensión mensual:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Cantidad básica + incrementos
Datos	$79.37 + 314.09$
Monto diario de la pensión	\$393.46
Para elevarlo al mes	$(393.46 \times 365) \div 12$
Monto mensual de la pensión	\$11967.74

Determinación de la pensión de vejez más ayuda asistencial:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Ayuda asistencial que le corresponde	15% adicional sobre monto de la pensión
Pensión mensual por % a sumar	$\$11967.74 \times 15\%$
Importe de asignaciones familiares	1795.16
Monto mensual de la pensión + asignaciones familiares	$\$11967.74 + 1795.16$
Monto total de la pensión de vejez	\$13762.90

Otro ejemplo de pensión por cesantía y vejez:

a) Salario promedio diario \$1 520.00

b) Número de semanas cotizadas 2 033

PROCEDIMIENTO	IMPORTE\$
Salario diario mínimo vigente para el D.F. (SMDF)	\$80.04
Salario promedio entre SMDF	$1520 \div 80.04$
Veces el salario mínimo vigente para el D.F.	18.99

GRUPO DE SALARIO EN VECES EL SMG	CUANTÍA BÁSICA %	INCREMENTO ANUAL %
De 6.01 en adelante	13.00	2.450

Cálculo de la cuantía básica:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Salario diario promedio x el porcentaje de la cuantía básica
Datos	$\$1520.00 \times 13. \%$
Cuantía	$\$197.60$
Incremento	11% según Artículo 14 transitorio de la reforma LSS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cuantía básica	$197.60 \times 1.11 = \$219.33$

Determinación del número de incrementos a que se tiene derecho:

PROCEDIMIENTO	IMPORTEs
Fórmula	Semanas cotizadas – semanas exigidas para el otorgamiento de la pensión (500)
Datos	2058 – 500
Semanas excedentes	1069
Semanas excedentes entre 52	$1558 \div 52$
Número de incrementos anuales	29.96
Incrementos adicionales	Un incremento, en atención a que el saldo .96 es mayor de 26 semanas
Total de incrementos	30

Determinar la cuantía de los incrementos a sumar a la cuantía básica:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Incrementos obtenidos x porcentaje de incremento anual x salario promedio diario
Datos	$30 \times 2.450\% \times 1520.00$
Cantía	\$1117.20
Incremento	11% según Artículo 14 Transitorio de la Reforma a la ISS 1997 del 20 de diciembre de 2001
Cantía Incrementada	$\$1117.20 \times 1.11 = \$1240.09$

Determinación del monto de la pensión mensual:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Fórmula	Cuantía básica + incrementos
Datos	$219.34 + 1240.09$
Monto diario de la pensión	\$1459.43
Para elevarla al mes	$(1459.43 \times 365) \div 12$
Monto mensual de la pensión	\$44390.99

Determinación de la pensión de vejez más ayuda asistencial:

PROCEDIMIENTO	IMPORTE
Ayuda asistencial que le corresponde	15% adicional sobre monto de la pensión
Pensión mensual por % a sumar	$\$44459.43 \times 15\%$
Importe de asignaciones familiares	$\$6670.41$
Monto mensual de la pensión + asignaciones familiares	$\$6670.41 + 44459.43$
Monto total de la pensión de vejez	$\$51129.84$

## **Consideraciones en la determinación de una pensión**

Cabe hacer mención que no solo cumplir el requisito de 500 semanas de cotización es importante para la determinación del monto de la pensión; de acuerdo con los ejemplos desarrollados, mientras más semanas de cotización se tengan por encima del requisito que establece la ley, mayor será el incremento que pueda tener el monto de dicha pensión. Tanto es importante cotizar los últimos cinco años con el mayor salario base de cotización como el número de semanas por encima del requisito de ley.

Es importante recordar que durante nuestra vida laboral el patrón o patrones a quien o a quienes prestamos nuestros servicios personales, estuvieron aportando al INFONAVIT un importe correspondiente a 5% del salario base de cotización, en los términos establecidos por la Ley del INFONAVIT, por lo que cuando uno llega a la edad de pensionarse, en caso de no haber hecho uso de un crédito para vivienda, el INFONAVIT, deberá devolver al pensionado el importe acumulado en su cuenta de vivienda (recomendamos revisar en el capítulo séptimo en la parte relativa al INFONAVIT).

## **5.6 De la continuación voluntaria en el régimen obligatorio del seguro social (modalidad 40)**

Un aspecto que continuamente descuidan los trabajadores de nuestro país es la planeación para tener una atractiva pensión que el IMSS les podría otorgar cuando estén en condiciones de recibirla, ya sea por cesantía en edad avanzada o por vejez.

Al mismo tiempo, cada día es más recurrente que las personas de una edad superior a los 45 años no puedan contratarse con un patrón debidamente establecido, o bien, que no vuelve a estar sujeto al régimen obligatorio del Seguro Social, cuando pierden su empleo, situación que puede originar la pérdida del derecho a recibir una pensión por parte del IMSS.

En este sentido, es importante mencionar que la LSS, prevé la posibilidad de que aquel trabajador que deje de ser sujeto de afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social, pueda seguir cotizando ante dicho Instituto con la finalidad exclusiva de tener el derecho a las pensiones por: Invalidez, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (IVCM), por medio de la Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio (COVORO).

La COVORO podría definirse como la posibilidad que tiene el derechohabiente del IMSS para continuar siendo sujeto del derecho de recibir una pensión por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, cuando este deje de ser sujeto de afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social.

Por la importancia del tema a continuación se mencionan algunos de los principales puntos a considerar en la COVORO:

*¿Qué requisitos se deben cumplir para adherirse a la COVORO?:*

- a) Haber cotizado en el régimen obligatorio del Seguro Social por lo menos 52 semanas dentro de los últimos cinco años.
- b) Inscribirse con el último salario base de cotización o con uno superior al que tenía en la fecha de su baja.

*¿Cuáles son los beneficios de adherirse a la COVORO?:*

Seguir teniendo el derecho de recibir una pensión por cesantía en edad avanzada y/o vejez, continuando con el adecuado reconocimiento de derechos establecidos en los Artículos 150, 151 y 301 de la LSS.

Adicionalmente, cuando se está registrado en la COVORO, se están sumando más semanas de cotización, mismas que darán al derechohabiente la posibilidad de:

- a) Alcanzar el requisito de semanas necesarias para tener derecho a una pensión (500 semanas en el régimen de 1973 o 1,250 semanas en el régimen de 1997).
- b) En adición a lo anterior, se tendrían más semanas cotizadas en el haber del derechohabiente, las cuales tienen un valor significativo al momento de calcular una pensión (con base en el régimen de 1973).

Unas de las preguntas más frecuentes que hacen los trabajadores, respecto a este régimen de continuación voluntaria al IMSS, son las siguientes:

*¿Al estar inscrito en la COVORO se tiene derecho a los demás servicios del Seguro social (servicios de salud, guarderías, etcétera)?:*

La COVORO no cubre otros servicios de Seguro Social, por lo cual si el derechohabiente pretende recibir los servicios de salud que otorga dicho Instituto, podría adicionalmente adherirse al seguro de salud para la familia en el régimen voluntario.

No obstante lo anterior, si se llega a tener el derecho de la pensión por cesantía en edad avanzada y/o vejez y se ejerce el mismo, a partir de ese momento se tendrán los demás beneficios que otorga el IMSS como a cualquier otro derechohabiente pensionado.

*¿Cuánto cuesta estar inscrito en la COVORO?:*

Al estar inscrito en este régimen se deberán cubrir las siguientes ramas del Seguro Social:

- a) Retiro (2%).
- b) Cesantía en edad avanzada y vejez (4.275%).

- c) Invalidez y vida (2.375%).
- d) Prestaciones en especie de la rama de enfermedad y maternidad (1.425%)

Los porcentajes mencionados se deberán aplicar al salario base de cotización con el que se hubieran dado de alta ante la COVORO, a manera de ejemplificar el costo, en el siguiente cuadro se muestran algunos casos:

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN (1)	CUOTA MENSUAL TOTAL A CUBRIR EN LA COVORO (2)
\$67.29 (salario mínimo a cotizar área "A")	\$203.38
\$672.90 (10 salarios mínimos del D.F.)	\$2033.84
\$1,682.25 (tope máximo de cotización)	\$5084.60
<p>(1) Considerando el salario mínimo general del Distrito Federal vigente en el año 2014.</p> <p>(2) Considerando un mes natural de 30 días.</p>	

*¿Es importante el salario base de cotización con el cual se inscribe en la COVORO para efecto de la pensión?:*

Si el derechohabiente se va pensionar bajo el régimen de 1973, será muy importante el salario base de cotización, toda vez que el salario que se utiliza en la mecánica de determinación de la pensión está basado en el promedio que se tenga de las últimas 250 semanas de cotización, por lo cual es claro que entre más cuantioso sea dicho salario, mayor será la pensión.

En caso de que el derechohabiente decida pensionarse bajo el régimen de 1997, es decir, bajo el esquema que administran las afores, será importante sumar cantidades a la cuenta individual, ya que sobre el importe de dicha cuenta, será calculado el importe de la pensión a otorgar.

*¿A partir de qué momento se comienza a pagar en la COVORO?:*

Se tienen dos opciones para el inicio del pago:

- a) A partir de la fecha en el que el IMSS autorice la inscripción.
- b) A partir de la fecha en que el derechohabiente se hubiera dado de baja con su último patrón. En este caso deberá pagar las cuotas que hubieran correspondido desde esa fecha hasta el día de inscripción en la COVORO.

*¿Por qué causas se puede salir de la COVORO?:*

La terminación de la COVORO se suscita por las siguientes causas:

- a) Declaración expresa firmada por el asegurado.
- b) Dejar de pagar las cuotas durante dos meses.
- c) Ser dado de alta nuevamente en el régimen obligatorio del Seguro Social.

En virtud de lo expresado anteriormente, es claro que la COVORO es un beneficio interesante para los derechohabientes que no estando sujetos al régimen obligatorio del Seguro Social y que pretendan tener derecho a una pensión por cesantía en edad avanzada y/o vejez, o bien, que pretendan invertir algunas cantidades en esta opción con la finalidad de incrementar el monto de la pensión que algún día recibirán.

La información mencionada en el presente artículo tiene su base en las disposiciones vigentes en la fecha de su publicación, específicamente en los Artículos 150, 151, 218 al 221 y 301 de la LSS y los Artículos 64 al 66 del Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

## **Conclusión**

El objetivo de cualquier plan de pensiones es garantizar a los miembros del sistema un ingreso durante su retiro.

Cuando hablamos de pensiones del Seguro Social en primera instancia debemos distinguir que régimen aplica:

- Ley del Seguro Social 1973 (beneficio definido).
- Ley del Seguro Social 1997 (contribución definida).

*El sistema de beneficio definido. Se determina mediante una fórmula, que incorpora el salario del empleado, los años de cotización, la edad de jubilación y otros factores.*

Los sistemas de beneficio definido garantizan al momento del retiro, el pago de la pensión hasta la muerte del trabajador y para sus beneficiarios durante el tiempo estipulado en el plan.

*Sistema de contribución definida. Las aportaciones hechas a los sistemas de contribución definida se acumulan en una cuenta individual, (Afore), formando el patrimonio que en el momento del retiro financiará el pago de una pensión.*

El monto de la pensión será determinado por el número de aportaciones, monto, tiempo y frecuencia con la que se realizan, así como el rendimiento obtenido por las afores.

Podemos mencionar que existen diferencias en materia de sistema de pensiones entre la Ley de 1973 y la ley Vigente de 1997.

Los requisitos y beneficios son contrastantes, por ejemplo en el régimen de la Ley 1973, el límite para obtener una pensión requiere solo 500 semanas cotizadas y en la Ley vigente se requieren mínimo 1,250 semanas cotizadas.

En el régimen anterior, ley 73 (sistema de beneficio definido) para determinar el monto de la pensión, implica un cálculo de acuerdo con las semanas cotizadas y salario promedio de las últimas 250 semanas cotizadas.

En la ley vigente, el régimen de contribución la pensión es exclusivamente en base al saldo de la cuenta individual de la Afore.

A veinte años de haber entrado en vigor la Ley del Seguro Social de 1997, 100% de las pensiones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez se han otorgado con base en la LSS de 1973.

Asimismo se han otorgado 86% de pensiones por Invalidez con el esquema de la LSS de 1973.

En cuanto a las pensiones de Riesgo de Trabajo el cálculo es idéntico, aplicando ambas leyes.

Aunque se supone que el esquema de la ley actual (1997) es mejor, la pensión más alta va a oscilar sobre 30% del salario base de cotización promedio en la vida laboral del trabajador, con el esquema anterior (LSS 73), se pueden obtener pensiones arriba de 100% del salario base de cotización promedio de dicho trabajador (dependiendo de varios factores, pero indudablemente para salarios

mayores, los montos de la pensión mensual son mayores)

Con la LSS de 1997, 60% de los asegurados no alcanzarán a cumplir el requisito de 1,250 semanas de cotización, por lo cual no tendrán derecho a una pensión; del restante 40 un 60% solo tendrá derecho a una pensión mínima garantizada.

Ayudas de matrimonio y de desempleo (ley vigente), aunque otorgan una cantidad en efectivo al trabajador disminuyen su número de semanas cotizadas, ocasionándole un daño irreversible en el derecho y monto de su pensión.

Es importante conocer la modalidad a la que tienen derecho los trabajadores que ya no continuarán desempeñando un trabajo subordinado y que la ley les otorga el derecho a continuar de manera voluntaria en el régimen obligatorio conforme al Artículo 218 de la LSS, el cual, entre otros beneficios, permite seguir cotizando para sistema pensionario a un bajo costo.

Existen beneficios y estímulos fiscales en la LISR, los cuales le permiten al trabajador, ahorrar para mejorar el monto de su pensión y además pueden disminuir el impuesto sobre la renta de su declaración anual personal.

*Otras consideraciones a tomar en cuenta para efectos de buscar la forma de hacer aportaciones voluntarias, con el objeto de incrementar la pensión, son las siguientes.*

a) Cambios demográficos. En los últimos años se han traducido en pensiones insuficientes para los mexicanos del futuro, de ahí que los trabajadores desde ahora deben pensar en incrementar su ahorro para el retiro por medio de aportaciones voluntarias, lo cual les ayudará cuando tengan que dejar de trabajar;

sus ingresos no limitarán su forma de vivir, manteniendo un nivel decoroso de vida.

Otro aspecto a considerar es que en México, la esperanza de vida al momento de retiro laboral entre la población masculina y femenina, se ha incrementado en corto tiempo (la esperanza promedio de vida de los varones es de 82 años y de las mujeres, 84 años), resulta necesario ahorrar durante la vida laboral activa para cubrir en promedio 18 años de vida inactiva probable.

La población de 65 años y más crecerá exponencialmente, al tiempo que su esperanza de vida seguirá aumentando, lo que representa un reto muy importante para el país.

Si analizamos cómo aportan todos los trabajadores que cotizan al IMSS, conforme la LSS, estos están ahorrando de forma obligatoria 6.5% de su sueldo a su cuenta de retiro en Afore (1.125% a cargo del trabajador y 5.375% a cargo de su patrón y el gobierno).

Ahormando este porcentaje cada mes de forma continua hasta cumplir los 65 años apenas se alcanzará una pensión en promedio menor a 30% del último sueldo que se percibía al momento del retiro.

Tomemos en consideración los siguientes datos, pues con esas aportaciones se logrará lo siguiente:

- En días, equivale ahorrar cada año 23.7 días de salario, 19.7 por parte del patrón y 4 días por parte del trabajador.

- En la mayoría de los países de la OECD el techo de cotización es, aproximadamente, 3.5 veces el salario promedio nacional.
- El IMSS reporta un salario real en el año de 2014 de \$294.7 diario que equivale a un salario mensual de 8,988.35 pesos.
- Siguiendo los criterios de la OECD lo anterior nos daría un techo de 884.10, pesos diarios, es decir, 12 veces el salario mínimo.
- De acuerdo a las mejores prácticas internacionales se considera que una pensión es adecuada si otorga entre 50 a 70% del salario pensionable.

b) Monto de la pensión.

- Para los trabajadores con ingresos de 1 hasta 3 salarios mínimos es muy probable que, por su baja aportación de cotización, su tasa de reemplazo sea inferior a la pensión mínima garantizada, (la pensión mínima garantizada equivale a un salario mínimo general).
- Este grupo de trabajadores representa el 56.6% de todos los cotizantes del IMSS.
- Al ser la pensión mínima garantizada, tan alta en relación con el salario mínimo, se tendrían estas tasas de reemplazo para los trabajadores de hasta tres salarios mínimos que obtuvieran la pensión mínima garantizada.

Para el 43.4% restante de los trabajadores cotizantes del IMSS, que cotizan entre 3 y 25 salarios mínimos el monto de su pensión podrá ser:

- 55% para los trabajadores de cuatro salarios mínimos,
- 44.1% para los que cotizan arriba de 16 salarios mínimos, para densidades de cotización muy altas o de 42 a 33.5% con densidades de cotización menores.
- Para los trabajadores con ingresos de 4 salarios mínimos en adelante la desgravación de las pensiones hasta por 15 veces el salario mínimo del D.F. representa una mejora a la tasa de reemplazo.

Con estos datos y cifras comentadas, podemos concluir que de no hacer mayores aportaciones para contribuir al incremento de la pensión esperada, cuando lleguemos al momento de retiro, el importe que obtendremos no será suficiente para cubrir las necesidades básicas y fundamentales, que requiere cualquier persona, para llevar una vida de retiro medianamente confortable.

Es también necesario efectuar una reforma al sistema de pensiones de manera urgentes, ya que de continuar con esos porcentajes de aportación y rendimientos actuales, nos espera un futuro nada halagüeño para el país.





## ANEXOS



## ANEXO 1. SOLICITUD DE CONSTANCIA DE SEMANAS RECONOCIDAS

homoclave IMSS-02-025 modalidad A

Obtener la información a la siguiente liga:

<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02025a>

Ya puedes hacer tu trámite por internet.

Obtener la información a la siguiente liga:



<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02025a>

MÉXICO  
Gobierno de la República



Buscador

Google Busqueda personalizada de Google



[INICIO](#)

[CONOCE AL IMSS](#)

[TRANSPARENCIA](#)

[DIRECTORIO](#)

[CONTACTO](#)

[Inicio](#) > [Trámites](#) > [Solicitud de Constancia de Semanas Reconocidas](#)



## SOLICITUD DE CONSTANCIA DE SEMANAS RECONOCIDAS

Homoclave IMSS-02-025 Modalidad A. Constancia de Semanas Reconocidas en el IMSS

Ahora es más rápido y sencillo conocer cuántas semanas cotizadas tienes en el IMSS.

YA PUEDES HACER TU TRÁMITE POR INTERNET:

Si eres nuevo usuario y ya cuentas con los requisitos, puedes registrarte aquí y empezar a hacer uso de este sistema.

Si ya eres usuario recuerda tener a la mano tu contraseña de acceso, (olvidé mi contraseña, Recuperar).



TRÁMITE DIGITALIZADO

CONSULTA TU REPORTE DE SEMANAS COTIZADAS

<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02025b>

Ya puedes hacer tu trámite por internet.

homoclave IMSS-02-025 modalidad b

Constancia de periodos reconocidos IMSS - ISSSTE

Este documento te informa tus periodos reconocidos en el IMSS o en el ISSSTE.



<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02025a>

MÉXICO  
CONTRATO DE LA BÉNEFICA



Buscador Google Búsqueda personalizada de Google

[Buscar](#)

[INICIO](#)

[CONOCE AL IMSS](#)

[TRANSPARENCIA](#)

[DIRECTORIO](#)

[CONTACTO](#)

[Inicio](#) > [Trámites](#) > [Solicitud de Constancia de Semanas Reconocidas](#)



## SOLICITUD DE CONSTANCIA DE SEMANAS RECONOCIDAS

Homoclave IMSS-02-025 Modalidad B. Constancia de Periodos Reconocidos IMSS - ISSSTE

Este documento te informa tus períodos reconocidos en el IMSS o en el ISSSTE.

CONSULTA LA INFORMACIÓN, DANDO UN CLIC SOBRE EL  
SIGNO +

⊕ [¿Qué es?](#)

⊕ [¿Quién lo puede realizar?](#)

⊕ [¿Dónde puedo realizar este trámite?](#)

[¿NECESITAS AYUDA?](#)

• Para información, comentarios, quejas o denuncias, [contactanos](#)

• Si deseas más información consulta el trámite en [gob.mx](#)

## **Anexo 2. Decreto presidencial de 2001**

DOF: 05/01/2004

DECRETO por el que se reforman y adicionan los Artículos décimo cuarto y vigésimo cuarto transitorios del Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado el 20 de diciembre de 2001.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

### **DECRETO**

EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ArtículoS DÉCIMO CUARTO Y VIGÉSIMO CUARTO TRANSITORIOS DEL DECRETO QUE REFORMA Y

**ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 20 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2001**

**PRIMERO.** Se reforma el Artículo Décimo Cuarto Transitorio del Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre del año 2001, para quedar como sigue:

**DÉCIMO CUARTO.** Las pensiones otorgadas con fundamento en el Título Segundo, Capítulo III, Artículo 65, Fracciones II y III, Artículo 71, Fracciones II, III, IV y V, Artículo 73, párrafo tercero y, Capítulo V, Secciones segunda, tercera, cuarta y quinta de la Ley del Seguro Social publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973; y en el Título Segundo, Capítulo III, Artículo 58, Fracciones II y III, Artículo 64, Fracciones II, III, IV, V y VI, Artículo 66, Párrafo Tercero, Capítulo V, Secciones Segunda y Tercera y Capítulo VI, Secciones Segunda y Tercera de la Ley del Seguro Social vigente, se determinarán de acuerdo con los factores y modalidades siguientes:

- a) Para los pensionados cuyo monto de pensión sea menor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, ésta se incrementará hasta igualar dicho salario mínimo;
- b) Para los pensionados de 60 años o más, con pensión igual o mayor a un salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el resultado de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por el factor de 1.11;
- c) Para los pensionados en orfandad y ascendencia, el monto de la pensión será

el que resulte de multiplicar la que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la pensión que se determine si se pensionan después de esa fecha, por un factor de 1.11;

- d) Para los pensionados del seguro de riesgos de trabajo y edad de 60 años o más con cuantía de pensión equivalente a un salario mínimo vigente en el Distrito Federal o menor de esa cantidad, el monto de su pensión será el que resulte de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la que se determine al otorgarla si es después de esa fecha, por el factor de 1.11, y
- e) Para las viudas cuya pensión sea igual o menor a 1.5 salarios mínimos vigentes en el Distrito Federal, el monto de su pensión será el que resulte de multiplicar la pensión que reciban al 31 de diciembre de 2003, o la que se determine al otorgarla si es después de esa fecha, por un factor de 1.11.

## **Artículos transitorios**

### **Artículo Décimo Cuarto Transitorio**

**PRIMERO.** Este Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** El pago correspondiente al incremento a las pensiones a que se refiere el presente Decreto se efectuará a más tardar el 1o. de abril de 2004. Los recursos destinados a dar cumplimiento a lo dispuesto por este artículo deberán atenderse con cargo al presupuesto aprobado para el Instituto Mexicano del Seguro Social y Gobierno Federal, respectivamente.

**TERCERO.** Los incrementos previstos en este Decreto surtirán sus efectos a partir del 1o. de marzo de 2003 para quienes ya estaban pensionados a esa fecha por los ramos de seguro de invalidez y vida, riesgos de trabajo, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; y para aquellos que se hayan pensionado después de la fecha señalada, la parte proporcional que les corresponda.

Los incrementos a los que se refiere el párrafo anterior, no se aplicarán en aquellas pensiones que fueron contempladas en la reforma a la Ley del Seguro Social publicada el 20 de diciembre de 2001.

**CUARTO.** A los beneficiados por los incrementos a que se refieren los incisos b), c) y e), no se les aplicarán adicionalmente los incrementos que señalan los incisos a) y d).

**SEGUNDO.** Se reforma el Artículo Vigésimo Cuarto Transitorio del Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de diciembre del año 2001, para quedar como sigue:

**VIGÉSIMO CUARTO.** A los jubilados antes de 1982 de Ferrocarriles Nacionales de México deberá reconocerles su carácter de pensionados. Para este propósito el Gobierno Federal otorgará a cada jubilado una pensión garantizada mensual, equivalente a un salario mínimo general en el Distrito Federal, así como un pago anual por concepto de aguinaldo equivalente a un mes de pensión en los términos señalados. La cuantía de esos montos se actualizará anualmente en el mes de febrero del año que corresponda, conforme al incremento del salario mínimo general aplicable en el Distrito Federal, correspondiente al año por el que se realice la actualización. Respecto de aquellos ferrocarrileros jubilados antes de 1982 por las empresas ferroviarias Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, Ferrocarril Sonora Baja California y Ferrocarriles Unidos del Sureste, cuyas actuales y legítimas esposas o concubinas les sobrevivan, a éstas les serán pagadas en forma vitalicia los pagos correspondientes al jubilado.

El pago de las pensiones no podrá ser retenido sino por decisión judicial, y por lo tanto deberán estar a disposición de los beneficiarios a más tardar el quinto día hábil del mes que corresponda. En el caso de la anualidad por concepto de aguinaldo, ésta deberá ser pagada a más tardar el diez de diciembre de cada año.

### **Artículo Vigésimo Cuarto Transitorio**

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor el 10. de enero de 2004.

SEGUNDO. Los pagos correspondientes a esta reforma se efectuarán a más tardar el 1o. de abril de 2004. Los recursos para dar cumplimiento a lo dispuesto por este Decreto, deberán atenderse con cargo al presupuesto aprobado para dicho efecto por la Cámara de Diputados.

México, D.F., a 20 de diciembre de 2003.- Sen. Enrique Jackson Ramírez, Presidente.- Dip. Juan de Dios Castro Lozano, Presidente.- Sen. Sara I. Castellanos Cortés, Secretaria.- Dip. Amalín Yabur Elías, Secretaria.- Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta y un días del mes de diciembre de dos mil tres.- Vicente Fox Quesada.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Santiago Creel Miranda.- Rúbrica.

### **Anexo 3. Cédula de cálculo del salario promedio**

(1)	(2)		(3)	(4)	(5)	(6)
AÑO	BIMESTRE		SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	DÍAS COTIZADOS	BASE DE COTIZACIÓN	SALARIO PROMEDIO BASE DE COTIZACIÓN
	CONSECUITIVO	POR AÑO				
1	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
2	7					
	8					
	9					
	10					
	11					
	12					
3	13					
	14					
	15					
	16					
	17					
	18					
4	19					
	20					
	21					
	22					
	23					
	24					

AÑO	BIMESTRE		SALARIO BASE DE COTIZACIÓN	DIAS COTIZADOS	BASE DE COTIZACIÓN	SALARIO PROMEDIO BASE DE COTIZACIÓN
	CONSECUITIVO	POR AÑO				
5	25					
	26					
	27					
	28					
SUBTOTAL				1703		
	29	5	...	47		
TOTAL			...	1750		

(1) Considerará los datos de los últimos cinco años anteriores a la fecha que causó baja en el régimen.

(2) Para simplificar se Consignarán los datos por bimestre, sin omitir señalar que si dentro del bimestre se modificó el salario base de cotización deberá efectuarse el cálculo por cada periodo, según proceda.

(3) Anotar el dato solicitado.

(4) Anotar el dato solicitado.

(5) Anotar el resultado de multiplicar los datos de la columna (3) por la columna (4).

(6) Solo se requisita en el último renglón y resulta de dividir la suma de la columna (5) entre 1750, que es el total que debe obtenerse al sumar la columna (4), que represente las 250 semanas cotizadas.

#### **Anexo 4. Documentos para descargar de la red**

##### **a) Acuerdo de 2014**

ACUERDO ACDO.SA2.HCT.270814/185.P.DPES y sus anexos, dictado por el H. Consejo Técnico, relativo a aprobar los datos, documentos y formatos específicos que se deben proporcionar y presentar para la gestión de los trámites en materia de prestaciones en dinero.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Secretaría General.

El H. Consejo Técnico, en la sesión ordinaria celebrada el día 27 de agosto del presente año, dictó el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.270814/185.P.DPES, en los siguientes términos:

"Este Consejo Técnico, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 251, Fracciones IV, XIII y XXXVII, 263 y 264, Fracciones III, XIV y XVII, de la Ley del Seguro Social; 31, Fracciones IV y XX, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social; y de conformidad con el planteamiento presentado por la Dirección General, a través de la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, mediante oficio 295 del 25 de agosto de 2014; así como el dictamen del Comité del mismo nombre del propio Órgano de Gobierno, en reunión celebrada el 21 del mes y año citados, Acuerda: Primero.- Dejar sin efecto el Acuerdo ACDO.SA2.HCT.250913/294.P.DPES y Anexos, dictado por este Órgano de Gobierno en sesión ordinaria del 25 de septiembre de 2013, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de diciembre de ese mismo año, relativo a la aprobación de los datos y documentos específicos que se deben

proporcionar o adjuntar para efectuar diversos trámites ante el Instituto Mexicano del Seguro Social. Segundo.- Aprobar los datos, documentos y formatos específicos que se deben proporcionar y presentar para la gestión de los trámites en materia de prestaciones en dinero que se enlistan a continuación, así como los plazos máximos de resolución de éstos y la vigencia de la resolución de los mismos, que se describen en los Anexos A' y B', de este Acuerdo, respectivamente: 1) Solicitud de Pensión de Invalidez; 2) Solicitud de Pensión de Cesantía en Edad Avanzada o Vejez; 3) Solicitud de Pensión de Viudez, modalidades: a) Viuda esposa o concubina; b) Viudo esposo o concubinario; 4) Solicitud de Pensión de Orfandad, modalidades: a) Hijo menor de 16 años; b) Hijo mayor de 16 años y hasta 25 años estudiante; c) Hijo mayor de 16 años incapacitado; 5) Solicitud de Pensión de Ascendientes; 6) Solicitud de Pensión de Incapacidad Permanente; 7) Solicitud de Pensión de Retiro; 8) Solicitud de Pensión de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada o Vejez a través de transferencia de derechos IMSS-ISSSTE; 9) Solicitud de modificación de pensión por finiquito, modalidades: a) Finiquito por contraer nuevas nupcias; b) Finiquito de hijo huérfano por cumplir supuestos de Ley; 10) Solicitud de modificación de pensión por hechos que inciden en el cálculo o en el monto del pago de la misma; 11) Solicitud para el pago de mensualidades no cobradas o reclamo de diferencias relativas a la pensión, modalidades: a) Por el pensionado; b) Por terceros en caso de fallecimiento del pensionado; 12) Solicitud para préstamo a cuenta de pensión del Régimen de la Ley del Seguro Social 1973; 13) Solicitud de ayuda para gastos de matrimonio; 14) Solicitud de ayuda para gastos de funeral; 15) Solicitud de celebración de convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios. Tercero.- Instruir a la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales para que de manera directa o por conducto de sus unidades administrativas competentes, dicte las instrucciones y criterios que considere convenientes para la debida aplicación por parte de las Delegaciones, de las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo y resuelvan las dudas o aclaraciones que con ese motivo se presenten. Cuarto.- Instruir a la Dirección Jurídica, para que previo dictamen de la Comisión Federal de Mejora Regulatoria obtenido por la Dirección de Administración, realice los trámites necesarios ante las instancias competentes, a efecto de que el presente Acuerdo y sus respectivos anexos, se publiquen en el Diario Oficial de la Federación. Quinto.- El presente Acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2015. Sexto.- En tanto inicie la vigencia del presente Acuerdo, continuará vigente el diverso ACDO.SA2.HCT.250913/294.P.DPES y Anexos".

Atentamente

México, D.F., a 28 de agosto de 2014.- El Secretario General, Juan Moisés Calleja García.- Rúbrica.

[http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle\\_popup.php?codigo=5365288](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5365288)

b) Ley del Seguro Social Vigente hasta el 30 de julio de 1997 (Ley 1973).

c) Ley del Seguro Social

Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 1973

d) Texto vigente.

Última reforma publicada en el DOF del 29-12-1994

<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/4129.pdf>





## NOTAS

