

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

“DISEÑO E IMPLEMENTACION DE PROGRAMA PARA DIFUNDIR LOS DERECHOS EN SEGURIDAD SOCIAL Y ECONOMICOS DE LOS TRABAJADORES DE LA GCRNO REFORZANDO SUS CONOCIMIENTOS AL JUBILARSE”

PRESENTADA POR:

ANGEL IVAN ESTRADA BRACAMONTE

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTOR DE TESIS:

M.C.O. ROSA IRENE SANCHEZ FERMIN

HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO

DICIEMBRE 2017

CARTA INSTITUCIONAL

Dedicatoria

Primeramente, a Dios por darme la oportunidad de llegar hasta este momento tan importante para mi formación profesional.

Para mi esposa Ely, quien ha sido fuente de inspiración y empuje ante los retos que me propongo, demostrándome siempre su amor y apoyo incondicional.

Para mis hijos Ivan Alberto, Jennifer y Angel Francisco a quienes quiero mucho pues sé que sacrificaron parte de su tiempo de esparcimiento y diversión solidarizándose conmigo para que pudiera cumplir con las tareas y exámenes para así culminar con éxito este estudio.

Para mi Madre siempre pendiente de mí con sus oraciones, quien ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores que me han ayudado a salir adelante en momentos difíciles.

Para mi tía Norma, por brindarme su apoyo incondicional y ser parte muy importante de mi vida.

A mi Padre y Hermana que siempre me han estado cuidando y guiando desde el cielo.

A toda mi familia en general, por brindarme su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos.

Agradecimientos

Agradezco a todos los maestros que, gracias a sus enseñanzas y conocimientos adquiridos a lo largo de estos dos años, aprendí a desarrollar mis actividades con maestría.

A mi directora de tesis Maestra Rosa Irene Sánchez Fermín por ser mi guía para culminar esta tesis con éxito.

A los Directivos de la Gerencia de Control Regional Noroeste, por permitirme realizar este estudio, que seguramente será para beneficio de la institución y sus trabajadores.

A mis compañeros de clases que siempre me consideraron parte del grupo e hicieron de esta experiencia algo muy especial para mí.

A mi asesora personal, Doctora María Victoria Olavarrieta Carmona, por transmitirme sus conocimientos y experiencias para encontrar la manera más efectiva para lograr desarrollar este estudio, que será de gran ayuda para mis compañeros de trabajo.

Resumen

Los cambios que ocurren en materia de política laboral y social impactan de manera positiva o negativa a los distintos agentes económicos y sociales del país; Si analizamos y comparamos las reformas y leyes de pensiones y jubilaciones podemos darnos cuenta que esta nueva estructura trae consigo nuevos modelos de ahorro para el retiro, a su vez esta modalidad trae desconcierto a un sector de la población que vislumbro la transición de un modelo a otro. Es por eso la importancia de informar oportunamente los cambios en materia de pensiones a los trabajadores próximos a jubilarse o pensionarse, y así mismo darles a conocer el tipo de prestaciones a las cuales tienen derecho.

El presente trabajo de investigación nace a partir de detectar la necesidad que existe en la Gerencia de Control Regional Noroeste (GCRNO) de diseñar e implementar un programa de difusión en cuanto a los derechos en seguridad social y prestaciones económicas con la que los trabajadores cuentan al momento de pensionarse o jubilarse. Para ello se realizó una evaluación diagnóstica para conocer la percepción de algunos de los trabajadores activos y jubilados referente a este tema, tomando una muestra descriptiva de 25 trabajadores y jubilados. El estudio se desarrolló mediante un diagnóstico exploratorio para lo cual se le asignaron valores numéricos a cada una de las doce preguntas que conformaron tres dimensiones.

La propuesta consiste en fortalecer los conocimientos del personal próximo a jubilarse de la GCRNO, en materia de seguridad social y prestaciones económicas, así como darles a conocer todos los trámites que necesitan realizar y que documentación necesitan tener cotejada, para no tener contratiempos y poder gozar del derecho a su jubilación lo más pronto posible, una vez que dejen de ser trabajadores activos de la GCRNO, para lo cual ya se inició con la difusión a los dos primeros trabajadores que se jubilaron en enero 2018, de acuerdo al cronograma adjunto en la tabla 5.1 del capítulo 5, las cuales fueron todo un éxito ya que los

trabajadores que recibieron la difusión quedaron muy satisfechos al sentirse más capacitados en este tema, manifestando que hacía mucha falta esta capacitación.

Palabras claves: Pensión, jubilación, inducción, seguridad social, planeación estratégica

Abstrac

The changes that occur in terms of labor and social policy have a positive or negative impact on the different economic and social agents of the country. If we analyze and compare the reforms and laws of pensions and pensions we can realize that this new structure brings new savings models for retirement, in turn this modality brings confusion to a sector of the population that envisioned the transition from a model to other. That is why the need to timely inform nearby workers to retire or pension, as well as publicize the type of benefits to which they are entitled.

This research work was born from detecting the need that exists in the Northwest Regional Control Management (GCRNO), to design and implement a dissemination program in terms of social security rights and economic benefits with which workers have at the time of retire or retire. For this, a diagnostic evaluation was made to know the perception of some of the active and retired workers regarding this issue, taking a descriptive sample of 25 workers and retirees. The study was developed through an exploratory diagnosis for which numerical values were assigned to each of the twelve questions that formed three dimensions.

The proposal consists in strengthening the knowledge of the personnel next to retire from the GCRNO, in the matter of social security and economic benefits, as well as to let them know all the paperwork that needs to be done and what documentation they need to have collated, in order not to have setbacks and to be able to enjoy of the right to their retirement as soon as possible, once they stop being active workers of the GCRNO, for which it already began with the diffusion to the first two workers who retired in January 2018, according to the schedule attached in the Table 5.1 of Chapter 5, which were a success since the workers who received the broadcast were very satisfied to feel more qualified in this topic, stating that this training was much needed.

Keywords: Pension, retirement, induction, social security, strategic planning

INDICE

	Pág.
CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1. Antecedentes: Creación del CENACE.....	2
1.2. Problema de la Investigación	3
1.3. Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	5
1.4. Justificación	6
1.5. Delimitaciones.....	6
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Conceptualización de los temas abordados en el estudio	7
2.2. Historia de la Seguridad Social	7
2.3. Principios básicos de la seguridad social	9
2.4. Ley del Seguro Social Vigente	12
2.4.1. Diferencias entre la ley del 73 y 97 del IMSS.	15
2.4.1.1. Ley de 1973 del IMSS	16
2.4.1.2. Ley de 1997 del IMSS	17
2.5. Ley del Sistema de ahorro para el retiro (SAR)	20
2.6. Ley Federal del Trabajo	21
2.7. Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre el CENACE y el SUTERM.....	24
2.8. Estudio sobre la cultura del ahorro para el retiro en los trabajadores mexicanos.	35
CAPITULO 3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1. Sitio de estudio.....	43
3.2. Material	43
3.3. Metodología	44
3.3.1. Proceso de investigación.....	45
3.4. Elegir el tamaño de la muestra.....	47
3.5. Instrumentos de medición	48

3.6. Análisis de la información.....	52
CAPITULO 4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	53
4.1. Principales resultados o hallazgos	53
4.2 Validación de la hipótesis.....	77
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
5.1. Conclusiones	79
5.2. Recomendaciones	80
5.3. Propuesta de difusión	81
5.4. Material de difusión	83
5.5. Formato guía para mantener informado a mi familia de los tramites que necesitaran realizar en caso de una invalidez o muerte.	92
Bibliografía	99

Tablas

TABLA 1.1. PERSONAL PRÓXIMO A JUBILARSE EN LA GCRNO.....	4
TABLA 2.1. EL PORCENTAJE DE PENSIÓN POR EDAD ES EL SIGUIENTE:	18
TABLA 2.2. PORCENTAJE DE JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD	30
TABLA 4.1.1 DIMENSION “FALTA DE INDUCCION POR PARTE DE LA GCRNO”	53
TABLA 4.1.2 DIMENSION “FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA”	54
TABLA 4.1.3 DIMENSION “DESCONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y SEGURIDAD SOCIAL”	55
TABLA 4.1.4 CONCENTRACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS POR DIMENSIÓN.....	57
TABLA 4.1.5 COMPARATIVO DE DIMENSIÓN IDEAL CONTRA LOS RESULTADOS REALES DE LA ENCUESTA	59
TABLA 4.1.6 REGISTRO DE RESULTADOS OBTENIDOS POR CADA INDICADOR – COLABORADOR ENCUESTADO...	64

INTRODUCCION

El presente estudio se realizó con la ayuda del personal activo y jubilado de la Gerencia de Control Regional Noroeste, dando por resultado la necesidad de diseñar e implementar un programa de difusión que le sirva al personal próximo a terminar su ciclo laboral en esta institución a conocer los derechos económicos y de seguridad social que adquiere al pensionarse o jubilarse, sustentados en leyes vigentes.

Por lo que considero que el impartir esta difusión será muy benéfico para los trabajadores de la GCRNO próximos a jubilarse, pues tendrán un panorama más amplio del tema y podrán optar por las mejores opciones que existen para jubilarse.

Para el desarrollo de la presente investigación de carácter exploratoria, descriptiva y explicativa, este trabajo se dividió en cinco capítulos: En el primer capítulo se trata se plantea el problema de investigación, así como dar una explicación de la creación del Centro Nacional de Control de Energía (CENACE). En el segundo capítulo se abordan temas teóricos de seguridad social, pensión y planeación estratégica. En un tercer capítulo expone la metodología utilizada, se explica el modelo de investigación adecuado para la realización del estudio y sus resultados, basado prácticamente bajo el enfoque cualitativo y utilizando literatura de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Pilar Baptista. En un cuarto capítulo analizando los resultados y procesamiento de la información obtenida de acuerdo a las encuestas aplicadas. Por último, en el quinto capítulo exponiendo mis conclusiones y recomendaciones para la aplicación de este estudio a los trabajadores próximos a jubilarse del CENACE, proponiendo una difusión estratégica al personal con el fin de guiarlos para que tengan todos los documentos necesarios para realizar sus trámites correspondientes. La recomendación implementada consistió en un programa piloto de la GCRNO de difusión.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes: Creación del CENACE

De acuerdo al Diario Oficial de la Federación, el 20 de diciembre de 2013 se publicó el “Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de energía”, posterior a este decreto, el 28 de agosto de 2014 se publicó el “decreto por el que se crea el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE)”, reformas que dieron lugar a la necesidad de adaptar las condiciones laborales existentes a las nuevas necesidades del centro de energía de nueva creación.

En el decreto de 2014, se le ordena a la Comisión Federal de Electricidad (CFE) transferir al CENACE, recursos financieros, materiales y humanos necesarios para el cumplimiento de sus facultades como organismo público descentralizado, de la Administración Pública Federal, sectorizado a la Secretaría de Energía (SENER), con personalidad jurídica y patrimonio propio; respetando todas las prestaciones contractuales al personal transferido de la CFE al nuevo CENACE, con el objeto de ejercer el control operativo del Sistema Eléctrico Nacional, la operación del Mercado Eléctrico Mayorista y garantizar el acceso abierto y no indebidamente discriminatorio a la red nacional de transmisión y las redes generales de distribución; y proponer la ampliación y modernización de la red nacional de transmisión y los elementos de las redes generales de distribución que corresponden al mercado eléctrico mayorista (DOF, 2014)

La planeación y el control del Sistema Eléctrico Nacional, así como el Servicio Público de Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica son áreas consideradas estratégicas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Párrafo reformado DOF 20-08-1993, 02-03-1995, 20-12-2013, y por tanto, los bienes

destinados al funcionamiento, mantenimiento y operación de tales actividades son consideradas infraestructura estratégica en términos de la Ley de Seguridad Nacional (Secretaría de Gobernación, 2005), por lo que desarrollará prioritariamente sus actividades para garantizar la operación del referido Sistema en condiciones de eficiencia, Calidad, Confiabilidad, Continuidad, seguridad y sustentabilidad (ibídem).

Con los cambios en las estructuras orgánicas, el Área de Control Noroeste (ACNO) se convierte en la Gerencia de Control Regional Noroeste (GCRNO), recibiendo a noventa trabajadores transferidos de CFE e incrementando la plantilla a ciento un trabajadores activos y seis Jubilados.

1.2. Problema de la Investigación

El personal que actualmente labora en la Gerencia de Control Regional Noroeste (GCRNO) en su mayoría proviene del Área de Control Noroeste (ACNO) la cual era una de las 9 áreas de control que controlaban el sistema eléctrico nacional dependiente de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), por lo cual varios de los trabajadores ya cuentan con una antigüedad suficiente para que en un corto plazo obtengan el derecho a su jubilación, y para ello necesitarán una difusión que les facilite la gestión en los tramites a realizar ante las distintas instituciones. Los constantes cambios en las leyes, normas y procedimientos, hacen necesario que el trabajador se encuentre mejor informado y actualizado para realizar de la mejor manera el proceso de los tramites jubilatorios o de pensión.

El problema recurrente tanto del personal activo con poca antigüedad como el personal próximo a jubilarse y/o pensionarse, es que desconocen los derechos y procedimientos necesarios que se necesitan para empezar a gestionar su jubilación y su pensión anticipadamente ante la GCRNO, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y ante su Afore donde tienen su cuenta individual de retiro, pues no existe un mecanismo interno de difusión con la información oportuna y actualizada, en donde se les explique y sirva de guía tanto al trabajador como a su familia sobre

los trámites necesarios para poder reclamar sus derechos ante cualquier eventualidad, como una invalidez e incluso la muerte.

Es importante contar con la información necesaria y oportuna antes de llegado el momento de la jubilación o pensión, pues el estar debidamente informados en el tema, ayudará a agilizar los trámites que se necesitan en la GCRNO, IMSS, INFONAVIT, AFORE y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y esto permita al trabajador gozar de una jubilación justa de acuerdo a las prestaciones que otorga el CENACE y las leyes, pues si bien es cierto un trabajador bien informado, siempre se desarrollará mejor. De acuerdo con datos internos del departamento de recursos humanos de la GCRNO, actualmente existe un catorce por ciento (14%) de trabajadores activos próximos a jubilarse en un periodo no mayor a cinco años, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 0.1. Personal próximo a jubilarse en la GCRNO

No.	NEP	PUESTO	AÑOS DE SERVICIO	PROBABLE JUBILACION
1	30073	Auxiliar Operativo	26	15 de diciembre de 2017
2	30002	Jefe de Confiabilidad	30	4 de enero de 2018
3	30009	Jefe de Departamento	25	24 de agosto de 2018
4	30015	Jefe de Departamento	25	1 de diciembre de 2018
5	30075	Auxiliar de Logística	25	24 de octubre de 2019
6	30044	Supervisor Administrativo	25	16 de noviembre de 2019
7	30074	Auxiliar Operativo	25	27 de diciembre de 2019
8	30024	Jefe de Turno *JN	30	11 de abril de 2020
9	30028	Supervisor Operativo	30	18 de agosto de 2020
10	30004	Subgerente	30	5 de diciembre de 2020
11	30006	Subgerente	30	28 de mayo de 2021
12	30025	Jefe de Turno *JN	30	28 de mayo de 2021
13	30005	Subgerente	30	3 de junio de 2021
14	30027	Jefe de Turno *JN	30	17 de junio de 2021

Fuente: Departamento de Recursos Humanos de la GCRNO. Julio 2017

Por lo tanto, se plantea las siguientes preguntas: ¿Cuál es la mejor estrategia para informar de manera efectiva las prestaciones y procesos de jubilación?, ¿El personal próximo a jubilarse de la GCRNO, está debidamente informado de los derechos en materia de seguridad social y económica con que cuenta para disfrutar de su jubilación?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar e Implementar un programa de difusión de los derechos legales en materia de seguridad social y prestaciones económicas, para los trabajadores de la GCRNO, y así, fortalecer sus conocimientos para gestionar todos los trámites necesarios apegados a las leyes vigentes.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico sobre la necesidad de difundir los derechos legales de seguridad social y prestaciones económicas, para los trabajadores de la GCRNO y sus familiares en caso de una jubilación o pensión.
- Analizar los resultados para proponer una estrategia que permita establecer un plan de difusión para el trabajador de la GCRNO y a su familia para exigir y tramitar las prestaciones a las cuales tienen derecho en caso de cualquier eventualidad como una invalidez total incluso su fallecimiento.
- Diseñar e implementar un plan estratégico para implementar un programa de difusión para el trabajador de la GCRNO

1.4. Justificación

El brindar una disponibilidad de información completa y sustentada de las prestaciones económicas y de seguridad social a las que tiene derecho el trabajador de la GCRNO y su familia, que fortalezca sus conocimientos para gestionar correctamente y lo más pronto posible una jubilación o pensión, así como hacerle saber a su familia lo que debe hacer en caso de cualquier eventualidad incluso su fallecimiento; ayudará al trabajador a vivir más tranquilo, sabiendo que su familia tendrá el conocimiento necesario para saber qué hacer, como y a dónde acudir en caso de faltarles.

Actualmente no existe un programa de difusión que informe a los trabajadores próximos a jubilarse de la GCRNO y a su vez que fortalezca sus conocimientos para tomar las mejores decisiones al momento de jubilarse y que le ayuden a disfrutar en plenitud de los beneficios que otorga su jubilación.

Esta investigación beneficiará a los trabajadores de la GCRNO, al estar debidamente informados de la manera en que la GCRNO y el IMSS otorgan las pensiones y las prestaciones económicas a que tienen derecho ante cualquier eventualidad incluso su fallecimiento, aportando tranquilidad laboral y aumentando el desempeño en sus actividades diarias hasta el último día de trabajo como trabajador activo.

1.5. Delimitaciones

Para la realización de este estudio se analizó por medio de encuesta diagnóstica durante el mes de septiembre de 2017 a los trabajadores de la Gerencia de Control Regional Noroeste ubicada en avenida Reforma y Periférico Norte s/n Colonia Balderrama C.P. Hermosillo, Sonora.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Conceptualización de los temas abordados en el estudio

Las prestaciones económicas y de seguridad social para los trabajadores de la GCRNO se rigen bajo el Manual Institucional de Procedimientos Administrativos en Materia de Seguridad Social del CENACE, por el Proceso Administrativo ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Administradora de Fondos de Ahorro para el Retiro (AFORE), los cuales debe seguir el trabajador cuando se pensione o jubile, el cual es fundamental para subsistir en su nueva etapa de vida, inclusive para que la familia conozca los trámites necesarios que tiene que realizar ante una eventualidad como la muerte del trabajador. Para elaborar el marco teórico fue necesario consultar la literatura acorde al problema de investigación y detectar de ella la información más importante que sea de interés.

2.2. Historia de la Seguridad Social

Castañeda-Sánchez (2012), expone que la seguridad social tuvo su origen en Alemania, en el período del canciller Otto Von Bismarck, quien instituyó en 1883 un sistema de seguros sociales, sosteniendo que el estado debe promover positivamente el bienestar de todos los miembros de la sociedad, y particularmente de los más débiles y necesitados, utilizando los medios con los que dispone la colectividad. Entre 1883 y 1889 se adoptaron una serie de leyes sobre los seguros contra enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez y vejez. (Castañeda-Sánchez, 2012).

En nuestro país la expresión “derecho Social” se pronunció por Ignacio Ramírez conocido como el “Nigromante” (Escritor y Político Mexicano) en las sesiones memorables del 7 y 10 de Julio de 1856 - 1857, debido a que intentaba introducir en el máximo ordenamiento nacional, la

protección de niños, hijos abandonados, mujeres y trabajadores como sujetos de tutela. Por lo antes expuesto, podemos resumir que “El Nigromante” y los hermanos Flores Magón lucharon por mejorar las condiciones laborales del trabajador, entre otras, para que los trabajadores participaran en las utilidades de las empresas, demanda que se consolida en el proyecto de la “Declaración de Derechos Sociales”, el 13 de enero de 1917, en la ciudad de Querétaro, Querétaro. Esta concepción, sin embargo, estuvo latente e irrumpió en la revolución de 1910, y en su oportunidad fue plasmada en la Constitución de la República el 5 de febrero de 1917. (Néstor, 1997)

En México el sistema público de seguridad social recae casi completamente en el IMSS creado el 19 de enero de 1943 por el entonces presidente de la República, el General Manuel Ávila Camacho. Los servicios que presta están amparados en el artículo 123 de la Constitución Política (Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017) y en la Ley Federal del Trabajo. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

Actualmente la Ley del Seguro Social (LSS) tiene como finalidades la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo y el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

La seguridad social es un derecho otorgado a toda persona activa en el campo laboral, y le ofrece también beneficios a la familia de los trabajadores. Con esto se busca mejorar el bienestar de la sociedad en general. Al hablar de seguridad social lo primero en que pensamos es en el IMSS, pues es la institución que presta sus servicios a la mayor parte de la población laboral en la República Mexicana.

Una de las funciones de las instituciones de seguridad social es el destinar los fondos de pensión a los trabajadores con derecho a su jubilación para poder seguir

subsistiendo. Estos fondos de pensión son manejados a lo largo de la vida laboral del trabajador por las administradoras de fondos para el retiro, a través del Sistema de Ahorro para el Retiro.

En nuestro país existen diversas compañías que ofrecen administrar los recursos de los trabajadores y hacerle entrega de los mismos como pensión, al momento de su jubilación. Los trabajadores tienen la libertad de escoger la administradora de fondos para el retiro que más le convenga, incluso pueden cambiarla según sus propios intereses, pero para ello los trabajadores tienen que analizar bien cual administradora le conviene más, comparando rendimientos y comisiones de cada administradora de fondos. (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1995)

2.3. Principios básicos de la seguridad social

La seguridad social es un derecho humano laboral de los trabajadores del mundo, y se define como un conjunto de normas jurídicas, instituciones, políticas públicas, procedimientos y sistemas de jubilación, pensión y prestaciones que los trabajadores conquistaron históricamente desde mediados del siglo XVIII por medio de luchas sociales, y gracias a estas los gobiernos se vieron obligados a reconocerlas en las leyes de cada país.

La seguridad social tiene por objeto establecer en beneficio de los trabajadores y sus familias el bienestar y tranquilidad ante las contingencias laborales y sociales, el medio ambiente del trabajo, la salud, las enfermedades, los riesgos de trabajo, la invalidez, la vejez y el retiro. Su campo abarca la protección social o la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como la salud, la pobreza, la vejez, las discapacidades, el desempleo, las familias con niños entre otras.

Ruiz Moreno (1999), cita a Pasco, quien considera que el concepto de seguridad social fue definido por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia en 1994, indicando que la seguridad social engloba un conjunto

de medidas adoptadas por la sociedad para garantizarle a sus miembros la protección contra ciertos riesgos que el individuo con sus recursos módicos no puede cubrir. (Ruiz Moreno, 1999)

Sin embargo, esta definición aún no contempla los elementos necesarios, pues sólo menciona que se protege al individuo contra ciertos riesgos, sin mencionar cuales. Manuel Olea (1983) cita a Beveridge, quien considera a la seguridad social como un conjunto de medidas adoptadas por el estado para proteger a los ciudadanos contra riesgos en situaciones de necesidad, en este punto coincide con Gustavo Arce Cano al considerar a la seguridad social como un instrumento jurídico y económico que establece el estado para derogar la necesidad, definición que incluye el derecho del ciudadano de un ingreso para vivir y a la salud. (Olea, 1983)

Sainz García y Sánchez León concuerdan en considerar a la seguridad social, el primero, como “la más alta expresión de la solidaridad humana entre los trabajadores” y el segundo, como “un conjunto de normas jurídicas de orden público que tienden a realizar la solidaridad social”; ambos autores ven a la seguridad social como una forma de proteger a la clase trabajadora en sus relaciones de trabajo subordinado, cuando el producto de su trabajo es la fuente principal de subsistencia. (García, 2008)

En la GCRNO actualmente se cuenta con un Manual Institucional de Procedimientos Administrativos en Materia de Seguridad Social, basándose prácticamente en los convenios tripartitos celebrados con el IMSS y el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), por lo que los trabajadores están incorporados al régimen de seguridad social.

Dicho manual contiene los objetivos, alcances, políticas, normas, procedimientos, diagramas de flujo, formatos y mecanismos de control interno a los cuales debe de sujetarse el personal de la GCRNO encargado directamente de atender lo relativo al régimen de Seguridad Social, así como aquellos trabajadores que ejerzan sus derechos contractuales. Es una guía clara y comprensible de la interpretación,

interrelación, aplicación y alcance de los ordenamientos establecidos en la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos, Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo CENACE-SUTERM y Convenios celebrados entre CENACE-SUTERM-IMSS.

Por su carácter dinámico estará sujeto a una actualización permanente y constante cada vez que se dé un cambio significativo en las citadas normas legales y disposiciones internas, así como a las sugerencias de todos los usuarios del mismo, quienes las canalizarán a la Jefatura de Unidad de Recursos Humanos del Corporativo para su estudio y en su caso para la actualización o modificación correspondiente.

Los fundamentos legales se encuentran contenidos en cada uno de los procedimientos administrativos en vigor tales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica, Ley del Seguro Social, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), Código Fiscal de la Federación, Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización y Reglamento de Servicios Médicos.

La GCRNO tiene la obligación de incorporar al régimen de la Seguridad Social a toda persona que se encuentra vinculada con la Institución, por una relación de trabajo, motivo por el cual sus actividades están reguladas por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos de la Ley Federal de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo CENACE-SUTERM, por lo cual el marco normativo se estará citando en cada uno de los temas para mejor comprensión y estricta aplicación de las disposiciones normativas, cabe señalar que la GCRNO cotiza para el IMSS con el 100% de las percepciones otorgadas a todos los trabajadores.

2.4. Ley del Seguro Social Vigente

Una de las finalidades de la seguridad social es garantizar una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1995).

Existen varios tipos de pensiones en el IMSS, dependiendo del caso estas pueden ser:

- Incapacidad permanente total: Es cuando el trabajador sufre un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo que implique la pérdida de sus facultades o aptitudes que lo imposibilite para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.
- Incapacidad permanente parcial: Se refiere cuando el trabajador sufre un accidente o enfermedad en ejercicio o con motivo de su trabajo que implique la disminución de sus facultades o aptitudes para trabajar.

La pensión de incapacidad permanente se otorga al asegurado que haya sufrido un riesgo de trabajo, previo dictamen de incapacidad permanente total o parcial para trabajar que derive del mismo, emitido por los servicios médicos institucionales. La pensión permanente parcial o total provisional, se otorgará por un periodo de adaptación de dos años, durante ese periodo los servicios médicos institucionales podrán ordenar la revisión del estado de incapacidad; asimismo, el trabajador tendrá derecho a solicitar dicha revisión. Transcurrido el referido periodo, en su caso, se otorgará la pensión definitiva (Ibidem).

Pensión por invalidez. – Es cuando el trabajador se encuentra imposibilitado para seguir laborando debido a una enfermedad que no está relacionada con su trabajo; para esto es necesario que el medico de salud en el trabajo entre otros, aprueben y autoricen tu estado de invalidez para lo cual también es necesario que el trabajador tenga cotizadas por lo menos 250 semanas o 150 semanas en caso de invalidez mayor al 75%; el pago de la pensión de invalidez será suspendido durante el tiempo

que se registre como trabajador activo desempeñando un puesto igual al que se pensiono.

Pensión por cesantía en edad avanzada y vejez. – Es aquella que se les otorga a los trabajadores que hayan cumplido sesenta y hasta sesenta y cinco años de edad, respectivamente, y tengan 500 o 1,250 semanas cotizadas en el IMSS (ley del 1973 o ley de 1997, respectivamente), se haya inscrito en el IMSS por primera vez antes del 1 de Julio de 1997, se encuentre dado de baja en el régimen obligatorio, este privado de trabajo remunerado y se encuentre vigente en sus derechos.

El estado de invalidez da derecho al asegurado al otorgamiento de una pensión temporal, pensión definitiva, asistencia médica, asignación familiar y ayuda asistencial.

Al fallecer el asegurado o pensionado por invalidez, el IMSS otorgará a sus beneficiarios pensión por viudez, pensión por orfandad, pensión a ascendientes, ayuda asistencial a la pensionada por viudez y asistencia médica.

En caso de fallecimiento de un asegurado, las pensiones se otorgarán por la institución de seguros que elijan los beneficiarios para la contratación de su renta vitalicia. Integrando 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. 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 pagará la pensión, las ayudas asistenciales y las demás prestaciones de carácter económico, por la institución de seguros.

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

excedente en una sola exhibición de la cuenta individual del trabajador fallecido, o contratar una renta por una suma mayor.

Los requisitos para otorgar las prestaciones mencionadas con anterioridad a los beneficiarios son:

Que el asegurado al fallecer hubiese tenido reconocido el pago al IMSS de un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales, o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, y que la muerte del asegurado o pensionado por invalidez no se deba a un riesgo de trabajo.

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.

La pensión de viudez será igual al noventa por ciento de la que hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez o de la que venía disfrutando el pensionado por este supuesto.

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 IMSS un mínimo de ciento cincuenta cotizaciones semanales o haber tenido la calidad de pensionados por invalidez.

El IMSS prorrogará la pensión de orfandad, después de alcanzar el huérfano la edad de dieciséis años, y hasta la edad de veinticinco años, si se encuentra estudiando en planteles del sistema educativo nacional.

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.

Existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años.

Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.

El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, 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.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada obliga al IMSS a otorgar una pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las mismas prestaciones que el artículo anterior.

Para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años y tenga reconocidas por el IMSS un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales. (Ley del Seguro Social, 2015)

2.4.1. Diferencias entre la ley del 73 y 97 del IMSS.

A continuación, explicare los beneficios que tienen cada una de las dos leyes que aplican para la jubilación de los trabajadores, de acuerdo a su fecha de ingreso al IMSS por primera vez.

2.4.1.1. Ley de 1973 del IMSS

El primero de mayo de 1992, se implementa el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) como seguro complementario a las pensiones otorgadas por el IMSS (conocido hoy como SAR 92-97) en el cual el patrón debería abrir una cuenta individual para cada trabajador en el banco de su preferencia.

El SAR propuso que la cuenta individual de cada trabajador estuviera integrada por dos subcuentas, a las que se les depositaría el 2% sobre su salario base de cotización ante el IMSS y en la otra el 5% sobre la misma base de cada trabajador, la cual administraba el INFONAVIT.

Estos recursos que integran la cuenta individual no provienen de un descuento al salario del trabajador si no que es una aportación que el patrón está obligado a cubrir íntegramente según la Ley del Seguro Social. El patrón tiene como tope máximo de aportación la base de 25 Unidades de Medida de Actualización (UMA's), es decir si un trabajador cotiza ante el IMSS más de 25 UMA's, el patrón nada más va a aportar el porcentaje correspondiente sobre la base de 25 UMA's.

Las instituciones de crédito tenían un plazo de 30 días naturales para entregar a los patrones de los trabajadores, los comprobantes de aportaciones a nombre de cada uno de los trabajadores denominado SAR 03 y el estado de cuenta anual.

Los recursos acumulados por cada trabajador se entregarían en una sola exhibición al momento de que el trabajador cumpliera 65 años (en pensión por vejez) o bien que tuviera derecho a una pensión del IMSS (a los 60 años por pensión en cesantía en edad avanzada).

Dicho esquema, funcionó hasta el 30 de junio de 1997, en virtud de que se reformó la Ley del Seguro Social la cual se promulga el 01 de Julio de 1997, derogando la anterior.

2.4.1.2. Ley de 1997 del IMSS

Los sistemas de pensiones en México, originalmente se regían bajo el sistema de reparto, pues los trabajadores activos financiaban las pensiones y jubilaciones de los trabajadores retirados. Con la entrada de la nueva Ley del 1997 del IMSS, a partir del 01 de Julio de 1997 comenzó a operar el nuevo sistema de pensiones, el cual retira todos los fondos de pensiones del IMSS, deshabilitándolo del manejo administrativo de los mismos. Dichos fondos fueron entregados a empresas privadas como las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES), a las Sociedades de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORES) y Aseguradoras; introduciendo los fondos al mercado de valores.

Las aportaciones a este fondo son de naturaleza tripartita (trabajador, patrón y estado) estableciendo una pensión mínima garantizada por parte del estado para aquellos trabajadores que no logren reunir los recursos suficientes.

Para aquellos trabajadores que empezaron a cotizar antes de la entrada de la nueva ley del IMSS del 01 de Julio de 1997, la actual legislación, en su artículo undécimo transitorio les concede el derecho a elegir bajo que legislación quieren retirarse:

El Régimen de la Ley del Seguro Social de 1973, o
El Régimen de la Ley del Seguro Social de 1997.

Los tipos de pensión por la Ley de 1973 son los siguientes:

- Incapacidad Permanente Parcial o Total
- Invalidez
- Cesantía en Edad Avanzada
- Vejez
- Viudez
- Orfandad
- Ascendientes
- Los últimos tres tipos de pensión son derivados de la muerte.

Si al momento de retirarse opta por la Ley del Seguro Social de 1973, los requisitos que el trabajador debe cubrir para que el IMSS autorice la pensión por cesantía en edad avanzada, es tener cotizadas quinientas semanas ante el IMSS, edad entre 60 y 64 años cumplidos y no contar con trabajo remunerado; y por vejez el mínimo de semanas cotizadas son las mismas quinientas y la edad de 65 años o más.

Tabla 2.1. El porcentaje de pensión por edad es el siguiente:

AÑOS CUMPLIDOS	PENSION QUE RECIBIRÁ
POR 60 AÑOS	75% DE PENSION
POR 61 AÑOS	80% DE PENSION
POR 62 AÑOS	85% DE PENSION
POR 63 AÑOS	90% DE PENSION
POR 64 AÑOS	95% DE PENSION
POR 65 AÑOS	100% DE PENSION

Fuente: Ley del Seguro Social de 1997

Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad exceda de seis meses. Si optan por el régimen de la Ley del Seguro Social de 1997, el número de semanas cotizadas aumenta a mil doscientas cincuenta incluyendo las cotizadas en el IMSS antes del 01 de Julio de 1997 y solo se podrá pensionar por cesantía en edad avanzada si tiene entre 60 y 64 años y no tiene un trabajo; Por vejez a la edad de 65 años o más, no pudiendo escalar el porcentaje de la pensión de cesantía en edad avanzada al de vejez.

El pago de la pensión será a través de una aseguradora o una administradora de fondos para el retiro, pero el monto que se reciba dependerá del dinero que se tenga acumulado en la cuenta individual que administra.

Tanto en el caso de pensión por cesantía en edad avanzada como en el de la vejez, una vez que el trabajador cumple con los requisitos y el IMSS autoriza la pensión, el interesado podrá disponer del dinero de su cuenta individual que tenga en la AFORE; para contratar con una aseguradora una renta vitalicia o mantener sus recursos en una Afore y efectuar, con cargo a este fondo, retiros programados. (Ley del Seguro Social, 2015)

Es importante comentar que el 100% de las percepciones del personal del CENACE, se integran para determinar el salario base de cotización con que se pagan todas las cuotas obrero patronales al IMSS, y al INFONAVIT, y el CENACE está considerado una empresa de diez por sus pagos realizados en tiempo y forma a estas instituciones, por lo que los trabajadores tendrán la seguridad de recibir una pensión correcta llegado el momento. (GCRNO, 2017)

2.5. Ley del Sistema de ahorro para el retiro (SAR)

Tiene por objeto regular el funcionamiento de los sistemas de ahorro para el retiro SAR y sus participantes previstos en esta Ley y en las leyes del IMSS, del INFONAVIT y del ISSSTE.

El trabajador tendrá derecho a que las subcuentas del seguro de retiro y del Fondo Nacional de la Vivienda previstas en la Ley del Seguro Social vigente hasta el 31 de diciembre de 1996, se transfieran a la administradora elegida por éste.

Los trabajadores que opten por pensionarse conforme al régimen establecido en la Ley del Seguro Social vigente hasta el 30 de junio de 1997, tendrán el derecho a retirar en una sola exhibición los recursos que se hayan acumulado hasta esa fecha en las subcuentas del seguro de retiro y del Fondo Nacional de la Vivienda, así como los recursos correspondientes al ramo de retiro que se hayan acumulado en la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, vigente a partir del 1o. de julio de 1997, incluyendo los rendimientos que se hayan generado por dichos conceptos.

Igual derecho tendrán los beneficiarios que elijan acogerse a los beneficios de pensiones establecidos en la Ley del Seguro Social que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997.

Los restantes recursos acumulados en la subcuenta del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previsto en la Ley del Seguro Social vigente a partir del 1o. de julio de 1997, deberán ser entregados por las administradoras de fondos para el retiro al Gobierno Federal. (Ley de Ahorro para el Retiro, 2014)

2.6. Ley Federal del Trabajo

La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución que a la letra dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta ley.

Los riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Un accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Una enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Cuando los riesgos se realizan pueden producir, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y la muerte.

La incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

La Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501 la cuales son:

- I.** La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más.
- II.** Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;
- III.** A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- IV.** A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él.

V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

A cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115 que dice, los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación, aparatos de prótesis y ortopedia necesarios y la indemnización fijada en el presente título.

Cuando un riesgo de trabajo traiga como consecuencia la muerte del trabajador, la indemnización comprenderá dos meses de salario por concepto de gastos funerarios y setecientos treinta días de salario sin deducir la indemnización que percibió durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal. Esta indemnización la tendrán por derecho la viuda o viudo que dependía económicamente del trabajador(a) con incapacidad del cincuenta por ciento o más, los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad con incapacidad del cincuenta por ciento o más y los padres del trabajador a menos que se pruebe que no dependían económicamente de él.

A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en la fracción anterior, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos,

siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.

A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

2.7. Contrato Colectivo de Trabajo Celebrado entre el CENACE y el SUTERM

Con base en la Ley Federal del Trabajo del 2015, un contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Un contrato colectivo de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, contendrá:

1. Los nombres y domicilios de los contratantes
2. Las empresas y establecimientos que abarque
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
4. Las jornadas de trabajo;

5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto de los salarios;
7. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
8. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
10. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

1. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
2. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
3. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

1. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
2. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
3. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

El contrato colectivo de trabajo termina:

1. Por mutuo consentimiento;
2. Por terminación de la obra; y
3. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que, en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (Ley Federal del Trabajo, 2015)

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre el CENACE y el SUTERM vigente, tiene por objeto, en adición a las disposiciones legales, el establecimiento de las condiciones laborales específicas que deberán regir al personal sindicalizado del CENACE.

Son partes contratantes a este contrato colectivo, el CENACE y el SUTERM, ambas partes se reconocen recíprocamente, sus personalidades y se obligan de acuerdo con las disposiciones legales y las estipulaciones establecidas en el contrato, a mantener sus relaciones laborales. (Contrato colectivo de trabajo CENACE-SUTERM 2016-2018, 2016)

Como el IMSS tiene a su cargo las prestaciones y servicios que establece la Ley del Seguro Social, el CENACE ratifica que convino con el IMSS las condiciones y estableció con el citado organismo, las obligaciones que garantizan al sindicato que sus asociados cuenten con las instalaciones hospitalarias, clínicas, puestos de fábrica, laboratorios, médicos y personal que se dedique a la atención y servicio de los trabajadores. Actualmente el CENACE se encuentra en pláticas para convenir con el IMSS, las condiciones sobre las cuales dicho Instituto tendrá a su cargo la prestación de estos servicios, de acuerdo a la Ley del Seguro Social. En dicho convenio se establecerán las condiciones que garantizan al sindicato y a sus

afiliados, la forma en que contarán con las instalaciones médicas para la atención de ellos y de sus beneficiarios.

Con motivo de la incorporación al IMSS, operan en materia de sustitución de obligaciones las cuatro modalidades siguientes:

- 1.** En los casos en que el IMSS no haya prestado los servicios a que está obligado, los difiera sin causa médica justificada o su otorgamiento sea deficiente, previa la comprobación respectiva que los asesores médicos del CENACE y un representante médico designado por el sindicato o representante sindical hagan del diferimiento, omisión o deficiencia del IMSS, los trabajadores y sus beneficiarios podrán obtener servicios equivalentes con médicos o instituciones particulares, estando obligado el CENACE a cubrir los gastos relativos.
- 2.** Cuando se den los supuestos establecidos en el punto anterior, el CENACE reembolsará a los trabajadores afectados, el importe de los gastos que por los servicios médicos particulares hubieran tenido que erogar, para lo cual debe observarse el siguiente procedimiento:
 - a)** Los trabajadores o sus familiares derechohabientes invariablemente deben acudir en primera instancia al IMSS y sólo que éste no preste los servicios a que está obligado, los difiera, exista deficiencia en los mismos, o no cuente con servicios propios o subrogados, podrán solicitar atención médica particular.
 - b)** En cualquiera de los casos mencionados, el trabajador, algún familiar o el representante sindical, deberá dar aviso dentro de los 10 días siguientes de la omisión o deficiencia en los servicios del IMSS, al responsable del área administrativo-laboral del CENACE o de pago.
 - c)** La solicitud de reembolso de gastos médicos particulares, deberá presentarla el trabajador, por conducto de la representación sindical, al responsable del área administrativo-laboral del CENACE o centro de pago, dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que los efectúe, acompañando a la misma los originales de

los recibos de honorarios y facturas que amparen las cantidades erogadas, así como el certificado médico de la institución particular que prestó el servicio.

d) Al presentarse dicha solicitud, se levantará constancia con la intervención del responsable del área administrativo-laboral, en la que en forma detallada se narre por el trabajador o familiar derechohabiente afectado, la omisión o deficiencia en que incurrió el IMSS.

e) Satisfechos los requisitos anteriores, el CENACE hará el reembolso correspondiente al trabajador, contra el recibo que éste otorgue.

f) En caso de que el procedimiento no haya sido correcto, los asesores médicos y un representante médico o sindical del sindicato, tendrán la facultad para determinar la procedencia o improcedencia del reembolso.

g) Independientemente de lo anterior, en todos los casos el CENACE deberá gestionar el reembolso correspondiente ante el IMSS.

h) Cuando el CENACE haya reembolsado los gastos médicos particulares, el descuento al trabajador de la cantidad que se le haya reembolsado sólo procederá en casos excepcionales, por notorio incumplimiento del procedimiento y previo acuerdo entre el CENACE y el sindicato.

3.- Cuando los trabajadores tengan derecho, de acuerdo con este contrato y con la Ley del Seguro Social a disfrutar de licencias médicas y con goce de salario, el CENACE les pagará directa e íntegramente sus salarios y tendrá derecho a recuperar lo correspondiente a los subsidios que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, a cuyo efecto los trabajadores le entregarán los documentos que en el caso les expida dicho Instituto.

4.- Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social en favor de los trabajadores, en los casos de riesgos no profesionales, así como las pensiones de invalidez y vida, sustituirán en la proporción respectiva a las correspondientes del contrato colectivo, cuando la coincidencia ocurra durante la vigencia de la relación del trabajo.

En cuanto a las prestaciones por concepto de riesgos de trabajo, convienen las partes en considerar que las pensiones que el IMSS debe cubrir conforme a su Ley, son equiparables a las indemnizaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo. Como el pago de las pensiones o indemnizaciones que otorga el IMSS en los casos de riesgos de trabajo, así como el de las pensiones de invalidez y vida son intrasferibles, los trabajadores o sus beneficiarios y jubilados con derecho a ellas, lo recibirán directamente del IMSS.

En consecuencia, el CENACE cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios y jubilados, según corresponda, en efectivo, la diferencia entre el monto total de las prestaciones consignadas en el contrato colectivo de trabajo y el importe de las indemnizaciones o pensiones establecidas en la Ley.

5.- Las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social a favor de los beneficiarios de los trabajadores, por muerte en los casos de riesgo no profesional y en cualquier caso los gastos de sepelio, las recibirán los familiares derechohabientes, independientemente de las prestaciones que les corresponden en los términos de este contrato.

Clausula 68.- La jubilación es un derecho y su ejercicio optativo para los trabajadores. Para ello, el CENACE y sindicato convinieron, que, en adición al sistema vigente de jubilaciones, se establezca un nuevo régimen para la Nueva Generación, el cual se establece más adelante.

El apartado primero es aplicable a los trabajadores que fueron titulares de una plaza en CFE con anterioridad al 18 de agosto de 2008, así como aquellos trabajadores transferidos al CENACE y que este les haya reconocido una antigüedad con anterioridad al 18 de agosto del 2008, los cuales tendrán derecho a la jubilación conforme a lo siguiente:

Cualquier trabajador, por conducto del sindicato, podrá solicitar y obtener su jubilación con el 100% del salario del puesto de que sean titulares, siempre y cuando haya cumplido 25 años de servicios y 55 años de edad, o 30 años de servicios sin límite de edad; las mujeres de 25 años de servicios sin límite de edad.

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a jubilación cuando físicamente se encuentren incapacitados permanentemente por cualquier causa y no puedan desempeñar las labores inherentes a su puesto o a las de otro en el que será respetado su salario y en los casos en que por riesgo de trabajo produzca incapacidad parcial permanente, el CENACE lo jubilará conforme a la siguiente tabla:

Tabla 2.2. Porcentaje de jubilación por incapacidad

AÑOS DE SERVICIO	PORCENTAJE SALARIO DIARIO
10	60
11	62
12	64
13	66
14	68
15 a 20	80
21	82
22	84
23	86
24	88
25	90
26	92
27	94
28	96
29	98
30	100

FUENTE: Clausula 68 del Contrato Colectivo de Trabajo SUTERM-CENACE 2016-2018

I. Cuando el sindicato solicite con una anticipación mínima de 30 (TREINTA) días la jubilación de un trabajador y por causas imputables a la GCRNO dicha jubilación no se otorgase al cumplirse los requisitos establecidos en esta cláusula, el trabajador con derecho a la jubilación cobrará en forma retroactiva

el importe de la jubilación correspondiente, a partir de la fecha en que debió ser jubilado, independientemente de los salarios que perciba por seguir laborando; y si la solicitud del sindicato fuere posterior a la fecha en que el trabajador haya consumado los derechos de jubilación, la GCRNO dispondrá de un plazo de 30 (TREINTA) días para resolver y si por causas imputables a ella no lo hiciere, la retroactividad operará a partir del vencimiento de este plazo. Los trabajadores que hubieran agotado la licencia con goce de salario por enfermedad y estén en aptitud de jubilarse, continuarán recibiendo su salario, en la inteligencia de que al dictaminarse médicamente su incapacidad por la GCRNO o, en su caso, expedirse el certificado de invalidez por el IMSS, la jubilación tendrá efectos a partir de la fecha en que sea ratificada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

II. No podrá ser despedido ningún trabajador que haya cumplido 20 (VEINTE) años de antigüedad, excepto en los casos de robo o fraude debidamente comprobados. Las demás faltas se sancionarán disciplinariamente.

LFT Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

III. Los trabajadores jubilados y sus familiares tendrán derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de la cláusula 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCION MEDICA A FAMILIARES, mientras subsista la pensión.

IV. Si los trabajadores jubilados fallecieren dentro de los 3 (TRES) años siguientes a la fecha en que hayan sido jubilados, la GCRNO continuará pagando el importe de la jubilación a los dependientes económicos que tengan derecho hasta completar el período indicado de 3 (TRES) años.

V. Los familiares de los trabajadores jubilados que fallezcan, tendrán derecho a recibir de la GCRNO, una ayuda para gastos de sepelio, equivalente a 40 (CUARENTA) días de la pensión jubilatoria que éstos percibían, cantidad que no podrá ser inferior a \$46,500.00 (CUARENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.). Cantidad que no podrá ser disminuida por ningún concepto.

VI. En todos los casos de jubilación a que se refiere esta Cláusula, independientemente de la pensión y prestaciones que se establecen, la GCRNO entregará al trabajador jubilado, en el momento de la jubilación, el importe de 25 (VEINTICINCO) días de salario por cada año de servicios, por concepto de prima legal de antigüedad.

Cuando el trabajador cumpla con las condiciones para generar el derecho de solicitar la jubilación correspondiente, y opte por continuar laborando, podrá solicitar anticipo a cuenta de su prima legal de antigüedad, en la inteligencia de que cuando la GCRNO lo otorgue, únicamente tendrá derecho a que se le pague la diferencia de dicha prima legal cuando obtenga su jubilación. Las solicitudes serán atendidas de acuerdo a la antigüedad del trabajador y a la disponibilidad presupuestal.

VII. Las pensiones jubilatorias sólo se incrementarán anualmente en la misma proporción en que sean incrementados con carácter general, los salarios tabulados de los trabajadores permanentes en las revisiones salariales o contractuales, previstas en los Artículos 399 y 399 Bis de la Ley.

VIII. La GCRNO otorgará 45 (CUARENTA Y CINCO) días de su pensión a los jubilados por concepto de aguinaldo, en el entendido de que para estos efectos se calculará sobre la base de la pensión mensual que les corresponda.

Haciendo historia, investigue que, en la CFE desde el mes de mayo de 1992, se inició a aportar el 2% sobre los salarios integrados IMSS de cada trabajador y a partir de julio de 1997 con la vigencia de la nueva Ley del Seguro Social se efectúan aportaciones a los Seguro de Retiro y Cesantía en Edad Avanzada. Por lo que el

CENACE a partir de su creación, continúa cubriendo las aportaciones a sus trabajadores, las cuales podrán recuperar al momento de su jubilación.

El Apartado Segundo es el sistema de jubilaciones para la Nueva Generación, que aplica a aquellos trabajadores que ingresen a prestar sus servicios en CFE y/o en el CENACE a partir del 28 de agosto de 2008, quienes tendrán derecho a su jubilación conforme a lo siguiente:

El nuevo esquema de jubilaciones garantiza las jubilaciones de la vieja Generación y asegura las jubilaciones de la Nueva Generación al ofrecer un esquema superior al establecido en la Ley del Seguro Social, ya que además de las aportaciones a las AFORES, adiciona las aportaciones obligatorias del trabajador y de la GCRNO.

Les será aplicable el nuevo sistema de jubilaciones con las aportaciones que se establecen en este Apartado más el interés generado, con el que podrán ejercer su derecho para el retiro, quedando el tiempo de servicios de la siguiente manera: hombres, 30 años de servicios y 60 años de edad o 35 años de servicios sin límite de edad, y mujeres, 30 años de servicios sin límite de edad.

Para el financiamiento del nuevo sistema de jubilaciones de los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por este Apartado y a fin de lograr las mejores condiciones posibles en cuanto a este beneficio se refiere, se constituye de la siguiente forma:

1. La GCRNO y los trabajadores realizarán las aportaciones que a cada uno les corresponda, de conformidad con el régimen obligatorio previsto por la Ley del Seguro Social.
2. Con independencia del importe que resulta de las aportaciones obligatorias establecidas en la Ley del Seguro Social y con el propósito de incrementar el monto de la pensión de este nuevo sistema de jubilación, e incentivar el ahorro de los trabajadores, la GCRNO y los propios trabajadores realizarán aportaciones adicionales obligatorias equivalentes a un 12.5% del salario base de cotización, correspondiéndole a la GCRNO el 10.0% y al trabajador 6.7%. Para estos

efectos, se realizarán los descuentos catorcenales del pago de salario respectivo, del concepto de aportación al Fondo de Ahorro.

3. Con estas aportaciones adicionales obligatorias se constituirá un Fondo de Jubilación, denominado Cuenta Individual de Jubilación (RECENACE) cuyo régimen de operación y de inversión se realizará en los términos y modalidades que acuerden la GCRNO y el sindicato, conforme a las disposiciones, que, en su caso, emita la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

El manejo del Fondo se encuentra en estudio para determinar cuál será la mejor manera de invertirlo y generarles mejores rendimientos a los trabajadores.

4. El Fondo de Jubilación denominado Cuenta Individual de Jubilación (RECENACE) es un sistema de retiro creado y operado por la GCRNO y el sindicato, por lo que es independiente al AFORE-IMSS; los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por el presente apartado podrán obtener lo acumulado en la AFORE-IMSS que eligieron y las prestaciones de retiro dispuestas por las Leyes del Seguro Social, independientemente de su Cuenta Individual de Jubilación (RECENACE).

5. La GCRNO deberá incluir en su presupuesto anual los recursos para efectuar la aportación adicional obligatoria convenida en los términos del presente Apartado Segundo. Los recursos aportados por la GCRNO al Fondo de Jubilación, serán propiedad de los trabajadores, estableciéndose la individualización de las cantidades que a cada uno correspondan, por lo que dichos recursos no podrán ser reintegrados a la GCRNO por razón de necesidad presupuestal, finanzas públicas o quiebra.

6. El Fondo de Jubilación estará integrado con los rendimientos que produzcan las inversiones y aportaciones a las cuentas individuales, a que se refieren los numerales anteriores.

Los trabajadores que se rijan por el Apartado Segundo, cuando se jubilen, gozarán de los beneficios consignados en las Cláusulas 23.-PREPARACIÓN DE LOS TRABAJADORES, 25.-CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, 26.-SERVICIO DE JUBILADOS, 28.- BECAS, 29.- PRÁCTICAS PROFESIONALES. Además de lo

establecido para ellos y sus familiares en lo relativo al derecho a recibir atención médica y medicinas en los términos de las Cláusulas 62.- RIESGOS NO PROFESIONALES y 63.- ATENCIÓN MÉDICA A FAMILIARES, mientras viva el pensionado, incluyendo lo previsto en la fracción V de la Cláusula 69.- GASTOS DE SEPelio, del presente Contrato.

La GCRNO y sindicato convienen que en materia de riesgos de trabajo y no profesionales que sufran los trabajadores de la Nueva Generación que se rigen por el Apartado Segundo, estarán sujetos al presente Contrato.

La GCRNO entregará al trabajador, al momento de obtener su jubilación, el importe de 25 (VEINTICINCO) días de salario por cada año de servicio, por concepto de prima legal de antigüedad. (Contrato colectivo de trabajo CENACE-SUTERM 2016-2018, 2016)

2.8. Estudio sobre la cultura del ahorro para el retiro en los trabajadores mexicanos.

Alexander Galicia, académico del Departamento de Física y Matemáticas de la Universidad Iberoamericana, realizó un estudio en el año 2016, sobre la cultura del ahorro para el retiro en los trabajadores mexicanos y nos dice que, para los próximos 13 años, la población en México envejecerá de manera drástica: los jóvenes se irán reduciendo paulatinamente (8 por ciento), mientras que los adultos y adultos mayores explotarán (25 y 177 por ciento cada uno), refieren datos al 2016 del Consejo Nacional de Población y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

El problema no es que la vejez nos esté alcanzando, sino que no habrá forma en que el Estado pueda resguardar a los millones de futuros ancianos que no pudieron prevenir su retiro laboral. Hoy, muchos jóvenes y adultos no ahorran, y no necesariamente por decisión propia, sino porque no existen las condiciones económicas adecuadas o la cultura para ello.

En nuestro país, el porcentaje del ahorro para el futuro está ligado al salario mínimo (\$80.40 pesos diarios de acuerdo a datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos). Desde 1997, se estableció en México un sistema de pensiones individual mediante el cual, de manera obligatoria por Ley, el trabajador aporta 1.125 por ciento de su salario; su empleador, 5.150 por ciento del sueldo del empleado; y el Estado da otro 0.225 por ciento, que, en conjunto, acumulan el 6.5 por ciento mensual del ahora del trabajador en una cuenta personal, las famosas Administradoras de Fondos para el Retiro.

Este porcentaje de aportación, refiere la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), es de los más bajos de los 34 países que la conforman, indicó por medio de un comunicado. Por ello recomendó aumentar gradualmente la tasa de contribución obligatoria. Este aumento podría ligarse a los aumentos salariales de tal forma que el trabajador no experimente una reducción en su salario disponible. (datos de Alexander Galicia en 2017)

El salario mínimo en México de acuerdo a datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para el 2017 es de \$80.40 pesos diarios, y debido a que el porcentaje de aportaciones obligatorias (del 6.5 por ciento) a los fondos para el retiro es muy bajo, las pensiones de muchos no superarán el 30 por ciento del salario cotizado por los trabajadores, comentó Alexander Galicia, académico del Departamento de Física y Matemáticas de la Universidad Iberoamericana. Por ejemplo, de esos 80 pesos de sueldo que percibe el trabajador, él 30% los tendría que destinar al ahorro para el retiro. La diferencia entre el ahorro y el salario, lo que finalmente percibiría el trabajador para su gasto corriente, sería del otro 70%. Mensualmente equivaldría a un salario de mil 680 pesos y anualmente a uno de 20 mil 160 pesos. Alejandro Galicia dijo que el problema sigue siendo el bajo nivel de salarios mínimos que hace que el ahorro sea nulo. El académico destacó que si se elevaran los sueldos se podría mejorar el sistema de ahorro.

La línea de bienestar en México, es decir, la que incluye la canasta alimentaria y otros bienes básicos como transporte, salud, vivienda, entre otros, se encuentra por encima de los mil 600 pesos para el área rural y por encima de los 2 mil 500 pesos en áreas urbanas.

Lo ideal sería que se ahorrara como en las empresas donde el 50 por ciento de las ganancias se destina a revertirse en el proceso productivo, el 50 por ciento se destina al autoconsumo, ejemplificó. (Galicia, 2017)

Hoy en día, el Gobierno federal destina cerca del 3.2 por ciento (814.9 mil millones de pesos) del Producto Interno Bruto (PIB) para pagar las pensiones contributivas (de trabajos formales) de 5.4 millones de personas, además de un 0.20 por ciento (46.1 mil millones de pesos) para cubrir las pensiones no contributivas (de gente que no cotizó formalmente), señala el Proyecto de Presupuesto de Egresos de la Federación 2017.

Hasta allí llega la capacidad del gobierno y ya no le alcanza para más.

En ese sentido, la situación se torna crítica, ya que para el año 2030 el gasto en pensiones ascenderá a cerca del 6 por ciento del PIB. Lo anterior si consideramos que la población de personas de 65 a 85 y más años comprenderá el 16.8 por ciento (21.3 millones de personas) de la tasa demográfica mexicana, más del doble del 8 por ciento (9.5 millones) actual, según datos del año 2016 publicados por el Consejo Nacional de Población y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), advierte que los rápidos y significativos cambios demográficos, el largo periodo de transición de las reformas y los numerosos esquemas de pensiones que no se han reformado todavía, pueden provocar una fuerte presión fiscal durante un largo periodo, lo que puede requerir un gran esfuerzo financiero a partir de mediados de la década de 2030.

Hoy en día, la edad mediana de la población en México es de 27.3 años; en una década será de 30.7; para el 2050 será de 38.1 años; y para el año 2100, la mayor parte de la población tendrá 45 años, estiman las proyecciones de envejecimiento demográfico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Hasta este año, poco más de 52 millones de personas componen la Población Económicamente Activa (PEA) que sí trabaja, indica el Inegi.

De esa población, 29.9 millones (el 57.2 por ciento de la PEA) pertenecen al sector informal y carecen de seguridad social, refiere la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). De los cerca de 25 millones de trabajadores formales, sólo 17.8 millones (el 33 por ciento de la PEA), que empezaron su vida laboral en 1997, cotizan en alguna Institución de Seguridad Social obligatoria –IMSS, ISSSTE, ISSFAM, Pemex, CFE, regímenes estatales y municipales–, señaló el Principal Financial Group México.

Además, hay 2.9 millones de personas que obtuvieron cobertura de seguridad social (asistencia médica, seguros, pensión, entre otros servicios) a través de instituciones privadas y otras instituciones públicas, según el informe más reciente (2013) de Indicadores sobre Seguridad Social en México del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la Cámara de Diputados

Alexander Galicia explicó que, entre las soluciones para evitar que el sistema actual de pensiones colapse, está el incorporar a los trabajadores informales al sistema hacendario para hacer las retenciones de impuestos para el retiro. De lo contrario, alertó, para el 2050 las pérdidas para el sistema de pensiones en México serán de aproximadamente 33 por ciento respecto del Producto Interno Bruto.

La crisis impactaría primero y de forma inmediata a aquellos trabajadores que no estén inscritos en un instituto de Seguridad Social y que no perciben un salario fijo

mensualmente. Ellos son la población que tendría mayores consecuencias en el futuro, explicó el catedrático Alejandro Galicia.

No sólo basta con formalizar a los millones de mexicanos que se benefician de la economía informal; tampoco basta con mejorar el salario mínimo -cerca de 24 millones de la PEA ganan entre uno y dos salarios mínimos, arroja el Inegi-. También es menester que el gobierno aplique políticas que incentiven el ahorro voluntario; que implemente políticas más sólidas basadas en la tasa de crecimiento de la población y de la economía, además de que fortalezca el sistema de ahorro para el retiro.

México debería estar pensando en una política de Pensión Mínima Garantizada para esta población de entre 60 y 65 años de edad que va creciendo y que para el 2021 va a contribuir a cerca del 60 por ciento de la población y que va a estar solicitando el pago de su pensión, refirió el académico de la Ibero.

La Pensión Mínima Garantizada contempla un salario mínimo vitalicio que satisfaga la línea de bienestar, basado en los ingresos del trabajador y en un determinado tiempo de empleo. La finalidad de este sistema es la de proteger a los individuos de bajo ingreso de caer en la pobreza. Sin embargo, dicho modelo implica una mayor erogación por parte del gobierno.

Alejandro Galicia también comentó que se requiere contar con un control más rígido para el sistema de aportaciones de la Población Económicamente Activa en el sector formal y evitar que el gobierno ceda o deje a la iniciativa privada la administración de las pensiones, no sólo por el riesgo de corrupción, sino también porque se deja desprotegido al trabajador, en el sentido de que el sistema de retiro y pensiones ya no es una responsabilidad del gobierno hacia su población.

En 2021, la primera generación de trabajadores que cotizó bajo el régimen de las Afores (a partir de 1997), es decir, personas que para entonces tendrán 65 años de edad, comenzará a jubilarse. Debido a que las aportaciones obligatorias son muy

bajas (6.5 por ciento) -hay que repetirlo-, y debido a que no muchos pueden o pudieron hacer aportaciones voluntarias para enriquecer su patrimonio futuro, lo más probable es que varios millones de trabajadores de esta generación perciban menos de la tercera parte de lo que ganaban cuando trabajaban, quedando así por debajo de la línea de bienestar.

Para la OCDE, una pensión adecuada debería equivaler al 70 por ciento del último sueldo, y las aportaciones obligatorias deberían oscilar en lo mínimo entre el 12 y 18 por ciento, es decir, entre el doble y el triple de las contribuciones actuales en México.

El 88 por ciento de la población mexicana de entre 20 y 30 años (de la generación de los "Millenials") dice conocer lo que es una Afore, refiere la Encuesta Nacional denominada ¿Qué piensan los Millenials mexicanos del ahorro para el retiro?, realizada por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

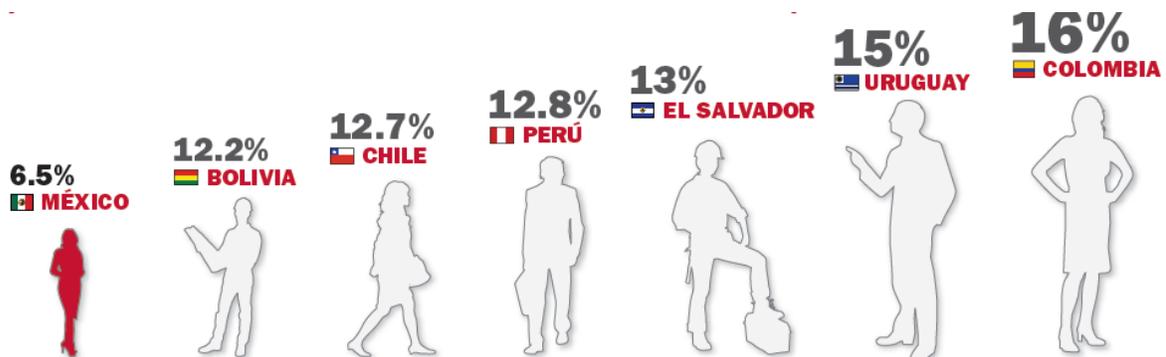
Asimismo, el sondeo arrojó que sólo 1 de cada 5 Millenials consideró al ahorro como un mecanismo para mejorar su retiro. La mayor parte lo percibió como un medio para enfrentar emergencias o adquirir bienes inmuebles. Además, el 64 por ciento de los encuestados no acostumbra a llevar algún tipo de registro de sus ingresos y gastos.

El problema principal que se tiene en México es que no hay una cultura del ahorro establecida, aseveró Alexander Galicia, académico de la Ibero. En su opinión, hace falta que las instituciones de gobierno y las instituciones educativas (de nivel medio y superior) eduquen a las personas acerca de cómo pueden ahorrar para el futuro.

La falta de cultura se debe a la falta de información. Una parte fundamental es la educación y debería implementarse desde el bachillerato hasta la universidad, detalló.

Según la Consar, aunque la mayor parte de los Millennials (57 por ciento) consideró que las Afores son prestaciones importantes, y pese a que el 53 por ciento de ellos aseguró preferir contar con alguna prestación, aunque ello implique sacrificar parte de su salario, aún, un amplio 40 por ciento dijo preferir contar con un mayor “sueldo líquido” a costa de renunciar a sus prestaciones. Además, de recibir una “importante cantidad de dinero”, el 59 por ciento dijo que preferiría invertirlo, mientras que el 38 por ciento lo ahorraría. La mayor parte de esta población afirmó estar consciente de las implicaciones a futuro del ahorro para su vejez. Empero, 7 de cada 10 consideraron que recibir la tercera parte de su salario actual sería insuficiente. Además, el 66 por ciento consideró que a fin de cuentas el ahorro acumulado en sus respectivas Afores no alcanzará para sostenerlos durante su vejez. (Galicia, 2017)

Imagen 2.5. Porcentajes de Salario que aportan los trabajadores en Latinoamérica



Fuente: Comisión nacional de ahorro para el retiro, septiembre 2010

No todas las personas reaccionan de la misma manera al momento de jubilarse o pensionarse, y es por eso que considero importante que los trabajadores de la GCRNO lleguen preparados al momento de ejercer su derecho a la jubilación.

Así como es muy importante la capacitación para la inserción en la GCRNO, la cual se da a los trabajadores de nuevo ingreso, donde se les difunden los derechos y obligaciones que adquieren una vez que empiezan a laborar por primera vez en el CENACE; así también es muy importante incorporar dentro del programa de capacitación la preparación para el retiro o jubilación brindándole información real y actualizada, que les brinde plena confianza de que sus familias quedaran protegidas en caso de hacerles falta, quitándoles una preocupación menos y haciéndolos más productivos en su trabajo.

CAPITULO 3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se establece el método y tipo de investigación, detallando secuencialmente el proceso realizado para llevar a cabo la presente investigación, así como también se da a conocer la implementación de encuestas que dieron como resultado la necesidad de diseñar un programa de difusión que amplié los conocimientos de los derechos económicos y de seguridad social que tiene el personal activo y jubilado de la GCRNO antes y durante el proceso de su jubilación o pensión.

3.1. Sitio de estudio

Esta investigación se llevó a cabo en la Gerencia de Control Regional Noroeste ubicada en Avenida Reforma esquina con Periférico Norte sin número, Colonia Balderrama en Hermosillo, Sonora, México. Código Postal 83147, tomando como referencia las necesidades expresadas por los trabajadores activos y jubilados en relación a los conocimientos que tienen en materia de jubilaciones y pensiones.

3.2. Material

Para la realización de esta investigación se utilizó información de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos para conocer la historia del CENACE, la Ley Federal del Trabajo para conocer los artículos más importantes en materia laboral respecto a las jubilaciones, la Ley del Seguro Social y la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro para conocer los aspectos más importantes en materia de seguridad social ante una jubilación o pensión, el Contrato Colectivo de trabajo SUTERM-CENACE para conocer las prestaciones económicas a que tienen derecho los trabajadores de la GCRNO; también se utilizó información estadística proporcionada por el departamento de Recursos Humanos de la GCRNO para conocer la cantidad de personal activo(a) próximo a jubilarse, y por último se aplicó una encuesta al 23% del personal activo y jubilado de la GCRNO referente al

conocimiento de sus derechos económicos y de seguridad social en caso de una pensión o jubilación.

3.3. Metodología

Esta investigación se desarrolla en esencia bajo el enfoque cualitativo ya que se analiza la situación actual de los jubilados de la GCRNO, la manera en que afrontaron los retos durante los trámites administrativos que llevaron a cabo en las distintas instancias, con conceptos subjetivos y de percepción, y los resultados se obtendrán de acuerdo a su percepción sin que exista un fundamento estadístico, este tipo de investigación es de acuerdo a la literatura de Hernández Sampieri, Fernández Collado y Pilar Baptista (2010), del libro “Metodología de la Investigación”.

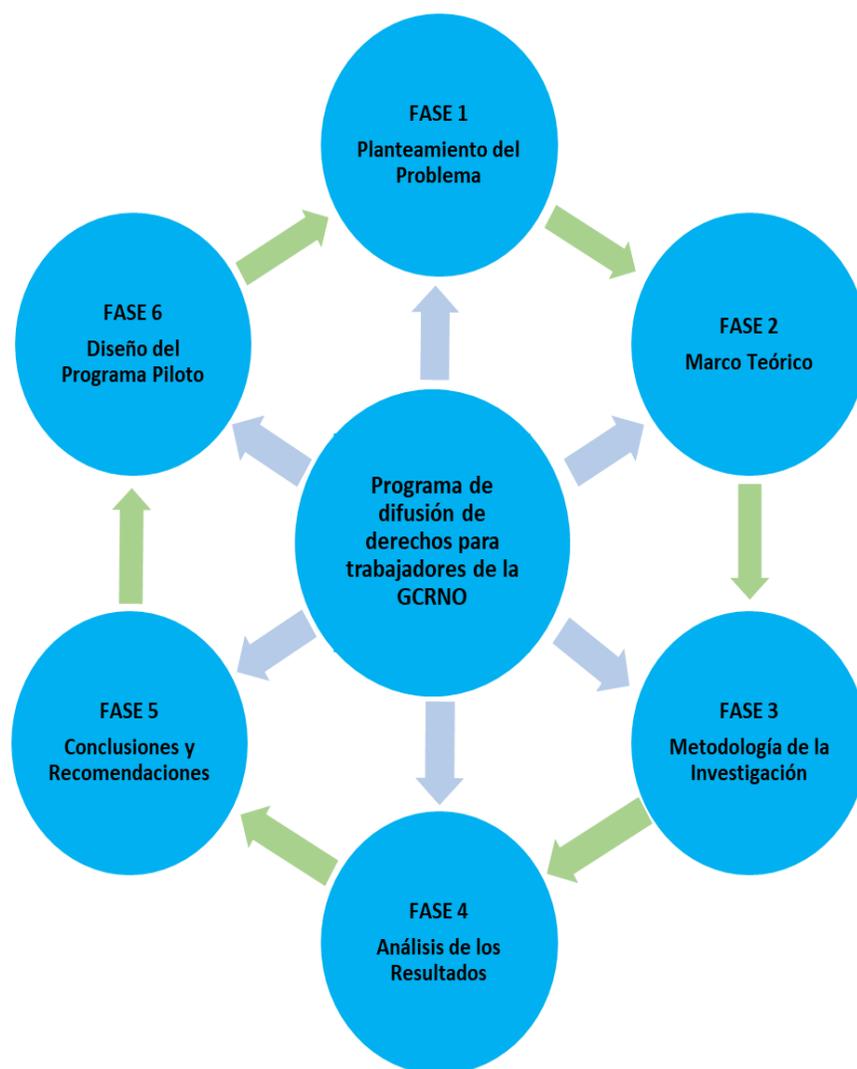
Los beneficios del enfoque cualitativo es la profundidad, amplitud y significación del fenómeno que se contextualiza, proporcionando un conocimiento preciso de los factores que influyen en el conocimiento de los derechos legales que adquiere el trabajador y su familia ante una eventualidad, enfocándose en explorar y describir, para después generar perspectivas teóricas que nos llevan de lo general a lo particular.

Esta investigación adquiere la naturaleza de exploratoria por estudiar un tema o problemática de investigación no muy conocido por la mayoría de la clase trabajadora, por lo que se podrán determinar tendencias, áreas de oportunidades, situaciones de estudio, y al ser un proceso de investigación cualitativo, tiene un alcance descriptivo, que busca entender la interrelación para identificar tendencias grupales y/o individuales según el libro Metodología de la Investigación de Hernández Sampieri, (2010). Se midieron percepciones, puntos de vista y reacciones a afirmaciones que califican la actitud de los elementos estudiados, para establecer las causas de los fenómenos en la investigación explicativa.

3.3.1. Proceso de investigación

Esta investigación se desarrolla en base a las diferentes fases del proceso cualitativo según Hernández Sampieri en el libro Metodología de la Investigación (2010)

Figura 3.1. Esquema del proceso de Investigación y sus variables



FUENTE. Elaboración Propia

En la fase 1, surge la idea de capacitar al personal de la GCRNO próximo a jubilarse, para que conozca las prestaciones económicas y de seguridad social a las cuales tiene derecho al momento de jubilarse o pensionarse, así como conozca los trámites y requisitos que necesita recabar para empezar a gozar de estos beneficios lo más pronto posible, una vez llegado el momento.

A pesar de que el CENACE se crea en el año 2014, existen trabajadores que les queda muy poco tiempo para cumplir con los requisitos de jubilación, pues al ser transferidos de la CFE se les respetaron sus derechos incluyendo la fecha de antigüedad que tenían.

Para la fase 2, fue necesario recabar información mediante documentos sustentados y fundamentados, que abalaron la base teórica de los tópicos abordados, consultados en fuentes bibliográficas, textos, leyes, periódicos, artículos políticos, revistas, así como del internet y fuentes informáticas.

En la fase 3, se define el método y tipo de investigación, detallando secuencialmente el proceso realizado en el presente estudio, así como la implementación técnica de recabar información mediante entrevistas y encuestas realizadas a trabajadores activos y jubilados de la GCRNO, aplicándose a 25 de ellos, quienes representan un 23% de la población laboral y jubilada total de la GCRNO, con el fin de obtener resultados que confirmen la necesidad de diseñar un programa de difusión sobre los derechos en seguridad social y económicos que tienen los trabajadores activos de la GCRNO al jubilarse.

Con la suma de los valores alcanzados respecto a cada indicador, se podrán interpretar los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis y el objetivo de esta investigación.

Finalizando con el diseño e implementación del programa de difusión de los derechos económicos y de seguridad social que tienen los trabajadores de la GCRNO al jubilarse.

En la fase 4, iniciamos con el análisis y procesamiento de la información obtenida, una vez que fueron aplicadas las encuestas. Para lo cual utilice el Excel pues lo considere una herramienta informática muy práctica, amigable y de uso generalmente aceptado y confiable para crear tablas, hacer cálculos aritméticos y analizarlos, además de poder representar resultados en gráficos.

En la fase 5, expongo mis conclusiones y recomendaciones para la aplicación de este estudio a los trabajadores próximos a jubilarse de la GCRNO, proponiendo una difusión personal a cada trabajador seis meses antes de obtener el derecho a su jubilación, con el fin de guiarlos para que tengan todos los papeles en regla y actualizados, evitando postergar el derecho a los beneficios que se obtienen al momento de jubilarse o pensionarse.

La fase 6 es la última, donde propongo el diseño adecuado para difundir los derechos legales en materia de seguridad social y prestaciones económicas, a los trabajadores de la GCRNO próximos a jubilarse, y así, fortalecer sus conocimientos para que puedan gestionar los trámites necesarios lo más rápido posible y empezar a disfrutar de una jubilación o pensión justa, apegada a las leyes.

3.4. Elegir el tamaño de la muestra

Para el desarrollo de esta investigación, se aplicó una encuesta en las instalaciones de la GCRNO ubicadas en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a trabajadores activos y jubilados, siendo 25 de ellos y enfocándose principalmente a los que próximamente se podrán jubilar, quienes representan un 23% de la población laboral activa y jubilada total de la GCRNO, con el fin de obtener resultados que confirmen la necesidad de diseñar un programa de difusión sobre los derechos en seguridad social y económicos que tienen los trabajadores activos de la GCRNO al jubilarse.

El diseño de la encuesta se elaboró en Excel, aplicándola de forma directa personalmente, en forma impresa. La decisión de diseñar la encuesta con este software se debió a lo práctico y confiable que resulta el utilizarlo, además de poder graficar los resultados obtenidos y presentarlos de manera más dinámica.

Se utilizó el método de escalamiento tipo Likert para analizar los resultados obtenidos en la encuesta mediante cuestionarios de doce preguntas, asignando cinco opciones de respuestas, donde totalmente de acuerdo equivale a 5, de acuerdo equivale a 4, me es indiferente equivale a 3, en desacuerdo equivale a 2 y totalmente en desacuerdo equivale a 1, obteniendo resultados numéricos que nos dieron puntuaciones específicas y grupales, ya que se agruparon datos descriptivos en tres dimensiones.

Este diseño de la encuesta se realizó con la finalidad de agrupar datos que describieran la percepción de los trabajadores activos y jubilados de la GCRNO en inducción recibida cuando ingresaron a laborar en la empresa, si cuenta con la información personal y familiar actualizada y por último si conoce los procedimientos administrativos y de seguridad social que necesitará para empezar a planear su jubilación. Con la suma de los valores alcanzados respecto a cada indicador, podremos interpretar los resultados obtenidos, comprobar la hipótesis y el objetivo de la presente investigación.

Llevándonos a la conclusión de confirmar la necesidad de diseñar un programa de difusión que fortalezca los conocimientos sobre los derechos económicos y de seguridad social a los trabajadores de la GCRNO.

3.5. Instrumentos de medición

Para recabar la información necesaria del sentir de los trabajadores activos y jubilados de la GCRNO, respecto al conocimiento que tienen para tramitar su jubilación y cuáles son los beneficios, necesite entrevistar a cuatro jubilados

mediante una conversación en donde les hacía preguntas abiertas referente al grado de conocimiento que tenían para tramitar su jubilación y a los problemas que se enfrentaron por la falta de conocimiento, para así obtener información que me serviría para comprobar la necesidad de difundir a los trabajadores los derechos en seguridad social y económicos que tienen al jubilarse de la GCRNO.

También utilice como medio de recopilación de información, un cuestionario estandarizado, consistente en doce preguntas impresas aplicadas a la muestra poblacional en estudio, clasificados en 3 dimensiones; falta de inducción por parte de la GCRNO, falta de información personal actualizada y desconocimiento de procedimientos administrativos y de seguridad social, que servirán de indicadores al analizar, interpretar y obtener resultados.

I. FALTA DE INDUCCION POR PARTE DE LA GCRNO (difusión por parte de la GCRNO)

DIMENSIÓN	PREGUNTA No.	INDICADORES	ASIGNACION DE PUNTAJE
DIFUSION	1	¿Cuando ingresó a laborar a la empresa, le falto recibir induccion de los derechos y obligaciones que adquirió como trabajador(a)?	1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	2	¿Esta interesado en la difusion de sus derechos como trabajador?	
	3	¿Desconoce los diferentes tipos de jubilacion que tiene contractualmente?	
	4	¿En la empresa se necesita capacitar al personal para estar preparado (a) al momento de pensionarse?	

II. FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA (Verificar datos personales y compartirlos con la familia)

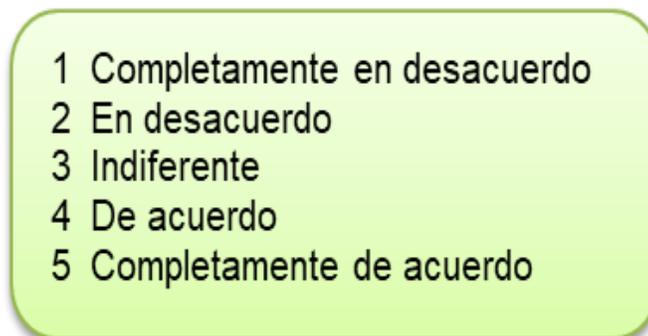
DIMENSIÓN	PREGUNTA No.	INDICADORES	ASIGNACION DE PUNTAJE
INFORMACION	5	¿Su familia no sabe ante quien acudir para reclamar los derechos que adquiere en caso de faltarles?	1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	6	¿Desconoce los requisitos y donde tramitar su testamento notariado?	
	7	¿Su familia conoce el total de los bienes y propiedades con que cuenta actualmente?	
	8	¿Necesitaria capacitacion para gestionar sus derechos ante una posible pension?	

III. DESCONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL (Conocimiento de los trámites en la GCRNO y las distintas instituciones)

DIMENSIÓN	PREGUNTA No.	INDICADORES	ASIGNACION DE PUNTAJE
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	9	¿Desconoce los derechos que tiene al ocurrirle una eventualidad inclusive hasta la muerte?	1. Completamente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	10	¿Considera necesaria una difusion para conocer los tramites y requisitos que necesita para pensionarse?	
	11	¿Necesita difusion para saber con que ley del IMSS se puede pensionar y cual le conviene más?	
	12	¿Necesita difusion para conocer cual es la compañía que maneja su ahorro para el retiro?	

Cada indicador cuenta con 5 opciones descriptivas a las cuales se les asigno un valor numérico del 1 al 5; dándoles la siguiente descripción:

Figura 3.3. Valores numéricos



Fuente: Elaboración propia

- Las preguntas número 1, 2, 3 y 4 se agruparon para conocer si a los trabajadores le “falta Inducción por parte de la empresa”.
 - La pregunta número 1 se hizo para darnos una idea, si recibieron una inducción a los derechos y obligaciones que adquieren al ingresar a la empresa.
 - La pregunta número 2 nos dice si los trabajadores están interesados en que se difundan los derechos y obligaciones que tienen por haber ingresado a la empresa.
 - La pregunta número 3 se hizo con el fin de conocer si los trabajadores conocen los diferentes tipos de jubilación que existen en la empresa.
 - Y la pregunta número 4 se hace para conocer si la empresa capacita al personal para estar preparado ante una pensión o jubilación.
- Las preguntas 5, 6, 7 y 8 se agruparon para conocer el “nivel de información personal actualizada sobre sus datos personales”
 - En la pregunta número 5 nos damos una idea de la importancia que tiene el dar a conocer a la familia los tramites que se tienen que hacer en caso de una eventualidad inclusive el fallecer.
 - La pregunta número 6 se hizo para saber si los trabajadores cuentan con testamento.

- En la pregunta número 7 sabremos si los trabajadores mantienen informada a la familia sobre sus bienes para que puedan reclamarlos.
- La pregunta número 8 se hizo para conocer el conocimiento que tienen los trabajadores para tramitar una posible pensión.
- Las preguntas 9,10, 11 y 12 se agruparon para saber el nivel de “desconocimiento en procedimientos administrativos y seguridad social”
 - La pregunta número 9 se hizo con el fin de conocer si los trabajadores cuentan con el conocimiento suficiente para reclamar sus derechos en caso de una eventualidad o fallecimiento.
 - En la pregunta número 10 conoceremos si los trabajadores tienen conocimiento de los tramites y requisitos necesarios para pensionarse.
 - La pregunta número 11 se hizo con el fin de conocer si los trabajadores conocen que ley del IMSS les aplica y con cual les conviene pensionarse.
 - Y por último en la pregunta número 12 sabremos si los trabajadores conocen que compañía administra sus fondos para el retiro.

3.6. Análisis de la información

La aplicación de la encuesta se realizó en formato impreso de manera directa y personal, para evitar respuestas tendenciosas o pre disponibles, haciendo del conocimiento al encuestado que su participación en la encuesta seria tratada con absoluta confidencialidad, dándole confianza para expresarse con total libertad, dicho formato de encuesta aplicado se detalla en el Anexo 1 del presente trabajo.

CAPITULO 4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Una vez analizados los resultados de la encuesta, determine que la mejor forma de difundir los derechos al jubilarse o pensionarse, será elaborando una presentación donde se explique en forma personalizada a cada trabajador seis meses antes de jubilarse dichos derechos, y en que instituciones necesita realizar los trámites para no tener contratiempos que le puedan ocasionar un retraso para empezar a recibir dicha jubilación o pensión.

Por otra parte, la difusión de los derechos que adquiere su familia al fallecer se debe realizar al iniciar a laborar en la GCRNO como parte de la inducción que se les da a los trabajadores de nuevo ingreso, pues es un suceso que puede pasar en cualquier momento. Cabe mencionar que esta inducción ya se les da a los trabajadores de nuevo ingreso, pero no se les menciona la parte de los derechos que adquiere su familia al fallecer y qué tramites necesita realizar antes las diferentes instituciones.

4.1. Principales resultados o hallazgos

En primer lugar, obtuvimos los resultados por dimensión para conocer la percepción del personal de la GCRNO por cada dimensión.

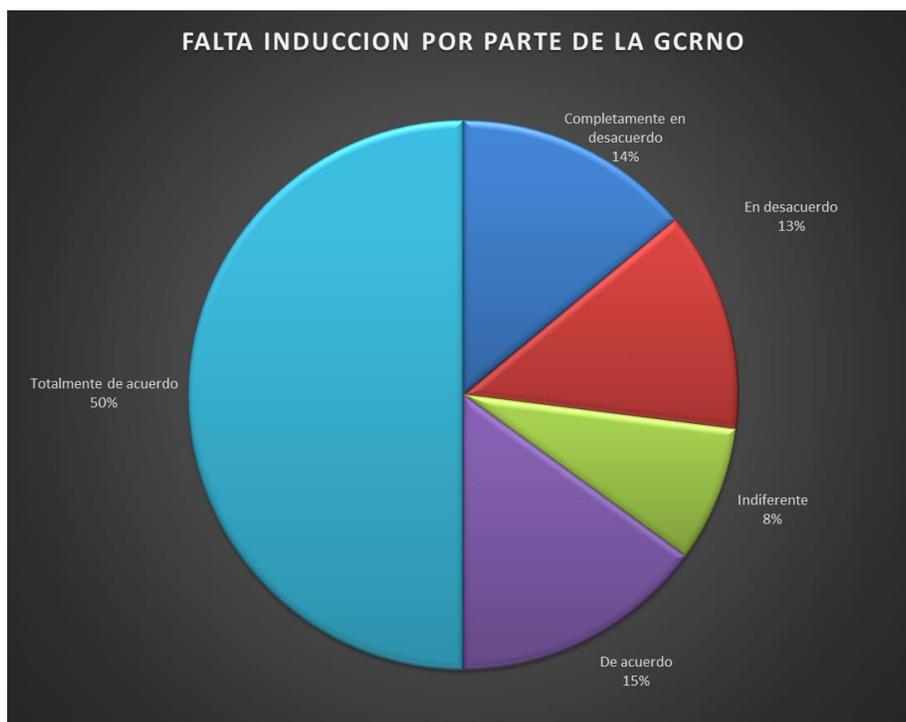
Los resultados obtenidos por cada dimensión, se encuentran contenidos en las siguientes tablas y graficas que presento a continuación:

Tabla 4.1.1 DIMENSION “FALTA DE INDUCCION POR PARTE DE LA GCRNO”

N°	DIMENSIONES	RESPUESTAS Y PORCENTAJES					TOTAL RESPUESTAS
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
I	DIFUSION	14	13	8	15	50	100
		14%	13%	8%	15%	50%	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4.1.1 RESULTADOS DE DIMENSION I



Fuente: Elaboración Propia con base a resultados obtenidos

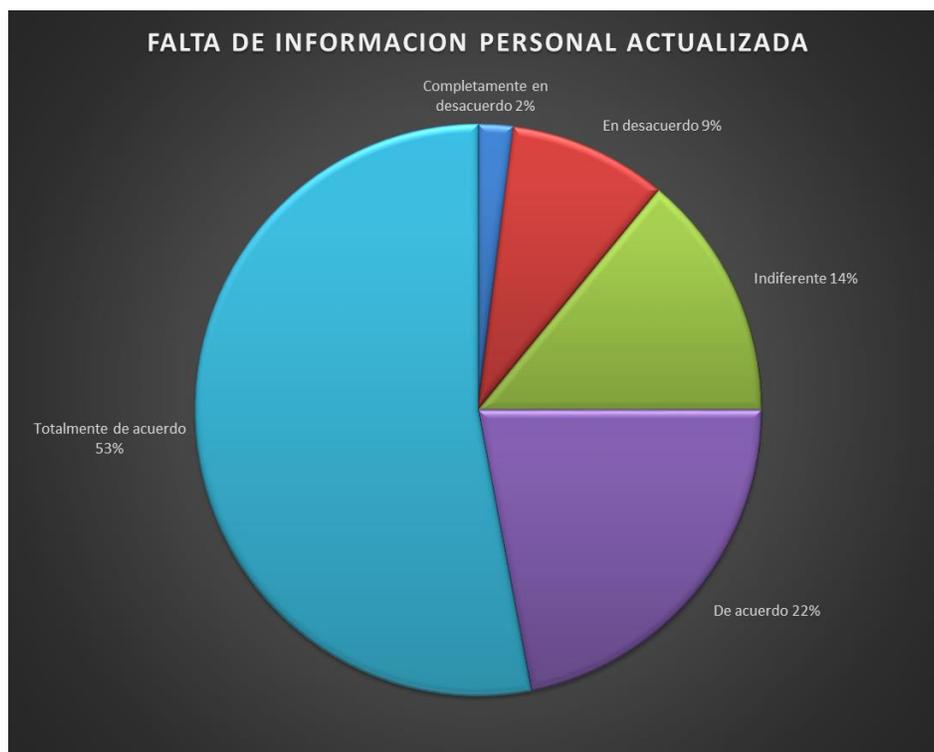
En esta grafica nos damos cuenta que el 65% del personal encuestado acepta que les falto una inducción para informarles de los derechos adquiridos al ingresar como empleados, al 8% les da lo mismo y el 27% del personal opino que no les hizo falta una inducción por parte de la empresa.

Tabla 4.1.2 DIMENSION “FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA”

N°	DIMENSIONES	RESPUESTAS Y PORCENTAJES					TOTAL RESPUESTAS
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
II	INFORMACION	2	9	14	22	53	100
		2%	9%	14%	22%	53%	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4.1.2 RESULTADOS DE DIMENSION II



Fuente: Elaboración propia

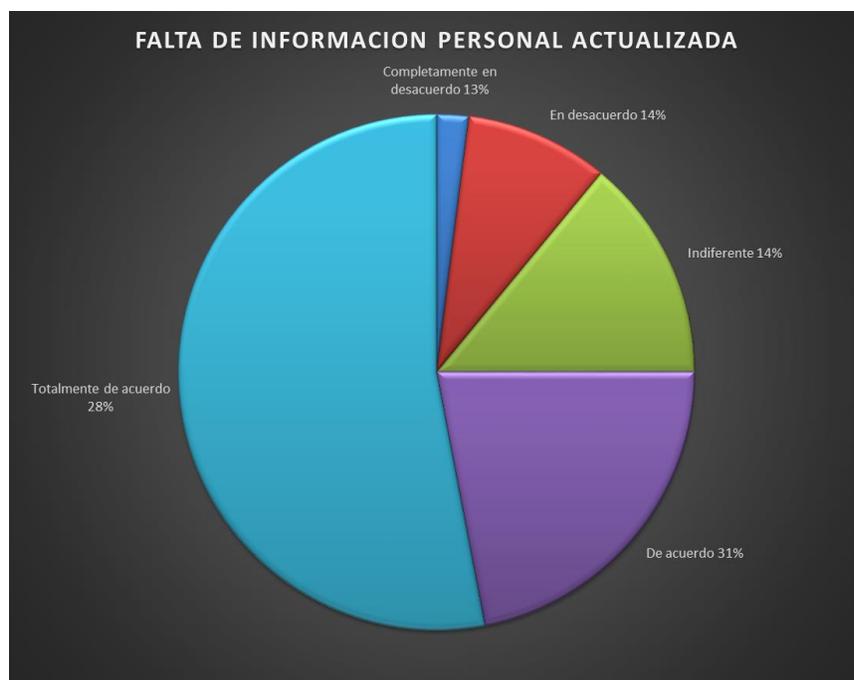
Los resultados de la segunda dimensión nos hacen ver que al 75% del personal encuestado, le falta tener su información personal actualizada, al 14% le es indiferente y únicamente el 11% contestó que no le falta actualizar su información personal.

Tabla 4.1.3 DIMENSION “DESCONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y SEGURIDAD SOCIAL”

N°	DIMENSIONES	RESPUESTAS Y PORCENTAJES					TOTAL RESPUESTAS
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
III	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	13	14	14	31	28	100
		13%	14%	14%	31%	28%	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4.1.3 RESULTADOS DE DIMENSION III



Fuente: Elaboración propia

Los resultados reflejados en la gráfica anterior nos indican que el 29% del personal encuestado este desacuerdo en el desconocimiento que tienen en materia de procedimientos administrativos y de seguridad social, al 14% le es indiferente y al 27% considera que si cuenta con los conocimientos necesarios.

Una vez realizado el registro en una tabla numérica, de las opciones marcadas por cada uno de los trabajadores encuestados, tuvimos a detalle los resultados obtenidos referente a la percepción que tienen los trabajadores referentes a las dimensiones nombradas en el numeral 3.5 y poderlos mostrar esquemáticamente.

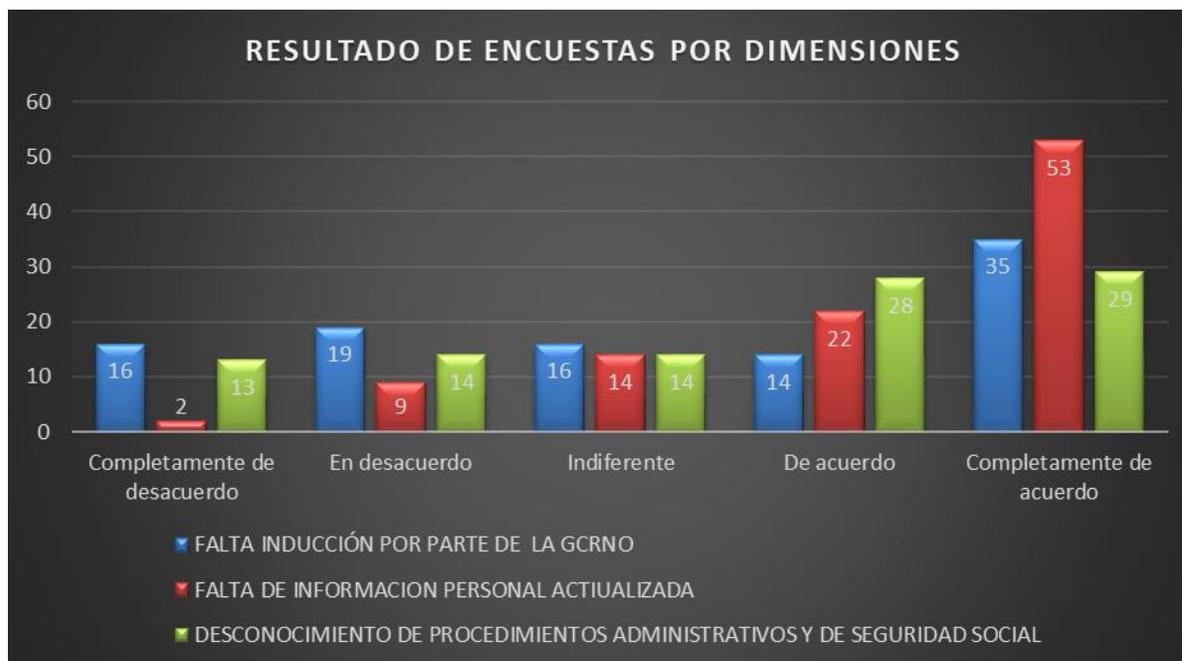
En la siguiente tabla muestro la concentración de los resultados que se obtuvieron por dimensión y representación gráfica:

Tabla 4.1.4 Concentración de resultados obtenidos por dimensión

DIMENSION	PREGUNTA	RESPUESTAS				Totalmente de acuerdo	TOTALES
		Completament e en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo		
DIFUSION	1	10	7	3	3	2	25
	2	0	0	0	0	25	25
	3	3	4	3	7	8	25
	4	1	2	2	5	15	25
	TOTALES	14	13	8	15	50	100
INFORMACION	5	0	2	4	11	8	25
	6	1	0	0	2	22	25
	7	0	1	4	8	12	25
	8	1	6	6	1	11	25
	TOTALES	2	9	14	22	53	100
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	9	4	3	3	8	7	25
	10	1	5	2	7	10	25
	11	2	4	7	8	4	25
	12	6	2	2	8	7	25
	TOTALES	13	14	14	31	28	100
		29	36	36	68	131	300

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4.1.4 Representación gráfica de resultados



Fuente: Elaboración propia

En base a estos datos, podemos observar claramente el área de oportunidad que existe en la primera dimensión “falta de inducción por parte de la GCRNO”, de acuerdo con los siguientes resultados:

- Personal completamente en desacuerdo 16%
- Personal en desacuerdo 19%
- Personal que le es indiferente 16%
- Personal de acuerdo 14%
- Personal completamente de acuerdo 35%

En lo que respecta a la segunda dimensión “falta de información personal actualizada” nos damos cuenta de que también existe un área de oportunidad muy clara, basada en los siguientes resultados:

- Personal completamente en desacuerdo 2%
- Personal en desacuerdo 9%
- Personal que le es indiferente 14%
- Personal de acuerdo 22%
- Personal completamente de acuerdo 53%

Y en la tercera dimensión “Desconocimiento de procedimientos administrativos y seguridad social” al presentar los resultados obtenidos nos damos cuenta de que también existe un área de oportunidad que atacar, con base en los resultados obtenidos, los cuales muestro a continuación:

- Personal completamente en desacuerdo 13%
- Personal en desacuerdo 14%
- Personal que le es indiferente 14%
- Personal de acuerdo 28%
- Personal completamente de acuerdo 29%

Tabla 4.1.5 Comparativo de dimensión ideal contra los resultados reales de la encuesta

N°	DIMENSIONES	PUNTAJE MAXIMO DESEADO	PROCENTAJE MAXIMO	PUNTAJE ENCUESTA	PORCENTAJE ENCUESTA	DIFERENCIA	AREA DE OPORTUNIDAD
I	INDUCCION	500	33.33%	374	24.93%	126	8.40%
II	INFORMACION	500	33.33%	415	27.67%	85	5.67%
III	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	500	33.33%	347	23.13%	153	10.20%
		1500	100.00%	1136	75.73%	364	24.27%

Fuente: Elaboración propia

Grafica 4.1.5.1 Representaciones gráficas del Comparativo por dimensiones



Fuente: Elaboración propia

En esta grafica mostramos las dimensiones ideales por las cuales no sería necesario diseñar e implementar una difusión de los derechos legales en materia de seguridad social y prestaciones económicas, para los trabajadores de la GCRNO.

Grafica 4.1.5.2 Representaciones gráficas del Resultado de las encuestas



Fuente: Elaboración propia

En esta grafica observamos los resultados reales obtenidos de la encuesta realizada al personal de la GCRNO, donde se aprecia que, la percepción del casi 25% del personal está de acuerdo en la falta de inducción por parte de la GCRNO, de los derechos adquiridos al ingresar como trabajador del CENACE.

Grafica 4.1.5.3 Representaciones gráficas de las áreas de oportunidad



Fuente: Elaboración propia

Finalmente, esta grafica nos muestra el porcentaje de área de oportunidad que existe en la GCRNO respecto a cada dimensión, sumando casi un 25% entre las tres dimensiones.

Con esta confrontación entre las dimensiones ideales y la percepción del personal encuestado logramos traducir en porcentajes las áreas de oportunidades que se tienen en cuanto a diseñar e implementar una un programa de difusión que fortalezca los conocimientos sobre los derechos económicos y de seguridad social a los trabajadores de la GCRNO, estas áreas de oportunidad por dimensión se reflejan en

los siguientes porcentajes, los cuales se detallan en la tabla 4.5. mostrada en este capítulo:

• Falta inducción por parte de la GCRNO	8.40%
• Falta de información personal actualizada	5.67%
• Desconocimiento de procedimientos administrativos y de seguridad social	10.20%

Total	24.27%

De acuerdo a los resultados anteriores podemos identificar un área de oportunidad del 24.27% para fortalecer los conocimientos del personal al diseñar e implementar una un programa de difusión que fortalezca los conocimientos sobre los derechos económicos y de seguridad social a los trabajadores de la GCRNO, aplicando estrategias específicas para cada dimensión.

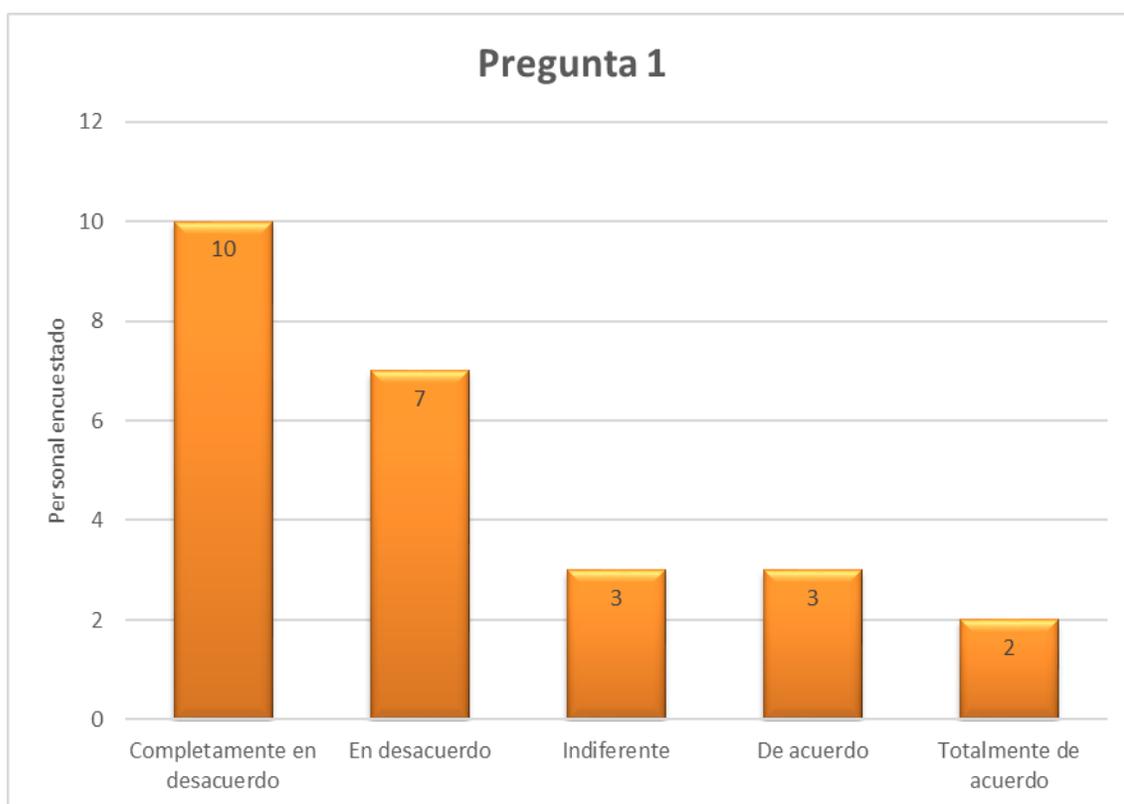
Tabla 4.1.6 Registro de Resultados obtenidos por cada indicador – colaborador encuestado

DIMENSION	INDICADORES	DIAGNOSTICO PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE DEFENSION DE LOS DERECHOS ECONOMICOS Y SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TRABAJADORES DE LA GENO												TOTAL POR DIMENSION												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
FALTA INDUCCION POR PARTE DE LA GENO	1 ¿Cuándo ingresó a laborar a la empresa, recibió una inducción de los derechos y obligaciones que adquirió como trabajador?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA INDUCCION POR PARTE DE LA GENO	2 ¿Este interesado en la difusión de sus derechos como trabajador?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA INDUCCION POR PARTE DE LA GENO	3 ¿Desconoce los diferentes tipos de jubilación que tiene contractualmente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA INDUCCION POR PARTE DE LA GENO	4 ¿En la empresa se necesita capacitar al personal para estar preparado (a) al momento de pensionarse?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	5 ¿Su familia no sabe ante quien acudir para reclamar los derechos que adquiere en caso de faltas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	6 ¿Desconoce los requisitos y forma tramitar su retiro notariado?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	7 ¿Su familia está alreada de todos los bienes y propiedades con que cuenta actualmente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	8 ¿Necesita capacitación para gestionar sus derechos ante una posible pensión?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	9 ¿Desconoce los derechos que tiene al ocurrir una eventualidad incluída en la ley?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	10 ¿Necesita difusión para conocer los trámites y requisitos que necesita para pensionarse?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	11 ¿Necesita difusión para saber con que ley del INSS se puede pensionar y cuál le conviene más?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA	12 ¿Necesita difusión para conocer cuál es la compañía que maneja su ahorro para el vejez?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

Fuente: Elaboración propia

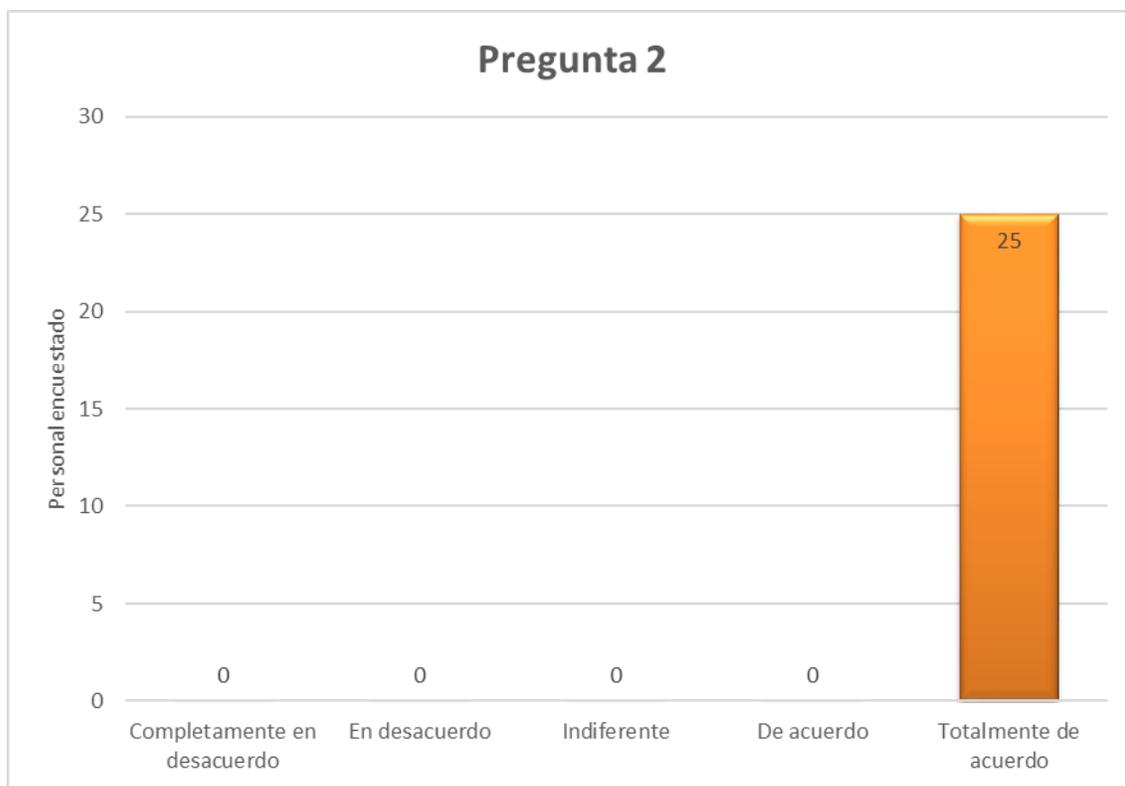
A continuación, analizo más a detalle, los resultados de cada pregunta de la encuesta y su representación gráfica:

Grafica 4.1.6.1 ¿Cuándo ingresó a laborar a la empresa, recibió una inducción a los derechos y obligaciones que adquirió como trabajador(a)?



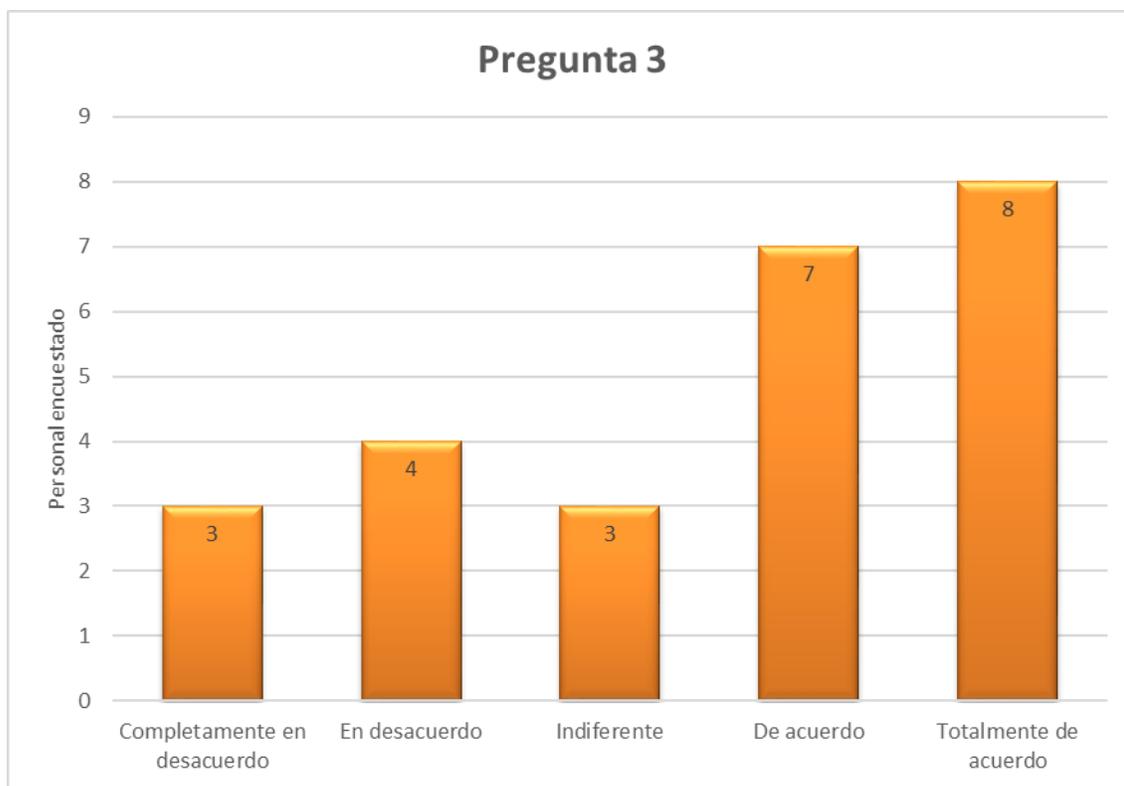
Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta claramente se demuestra que la percepción de la mayoría del personal encuestado respondió no haber recibido una inducción a los derechos y obligaciones que se tiene al ingresar a laborar a la empresa, los cuales se encuentran fundamentados en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el CENACE-SUTERM, pues el 68% del total del personal encuestado está completamente en desacuerdo y en desacuerdo.

Grafica 4.1.6.2. ¿Está interesado en la difusión de sus derechos como trabajador?

Fuente: Elaboración propia

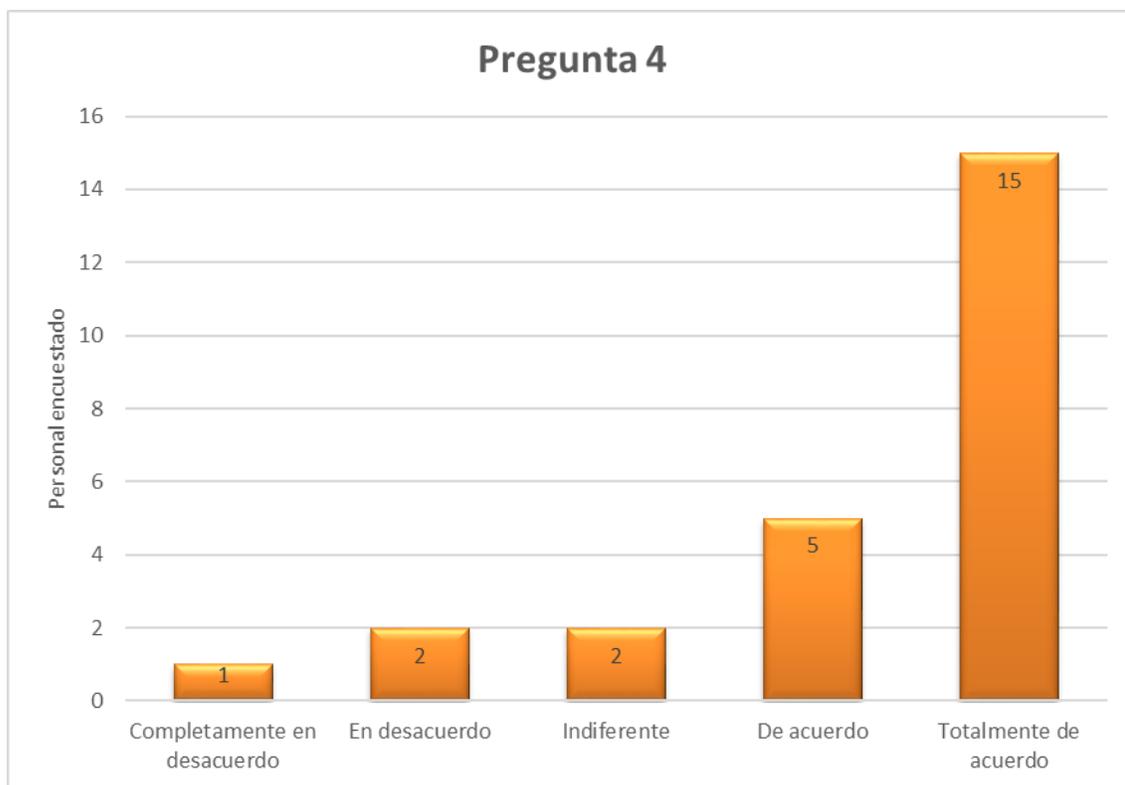
En esta pregunta el 100% del personal encuestado estuvo totalmente de acuerdo en estar interesados en recibir una difusión de sus derechos como trabajador, para fortalecer sus conocimientos, lo que nos dice el interés de los trabajadores en estar informados.

Grafica 4.1.6.3. ¿Desconoce los diferentes tipos de jubilación que tiene contractualmente?

Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta, queda claro que el personal no tiene conocimiento de los tipos de jubilación que tiene el CENACE hoy en día, al estar totalmente de acuerdo y de acuerdo el 60% del personal encuestado.

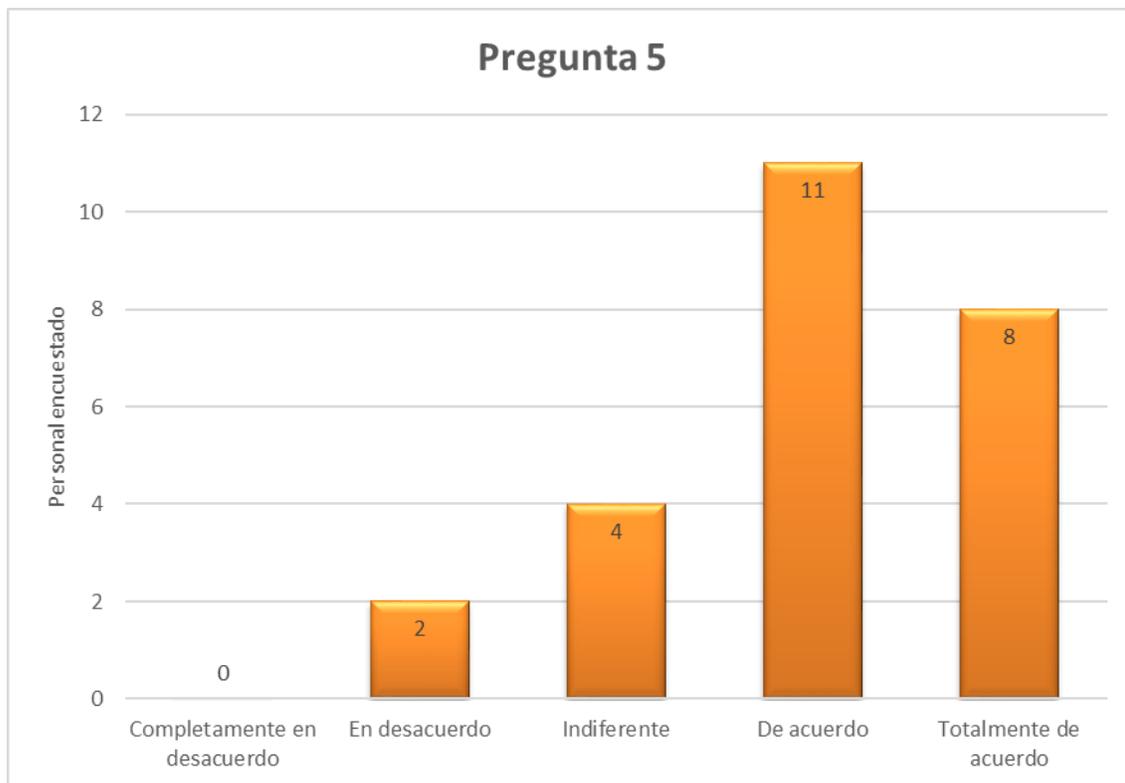
Grafica 4.1.6.4. ¿En la empresa se necesita capacitar al personal para estar preparado (a) al momento de pensionarse?



Fuente: Elaboración propia

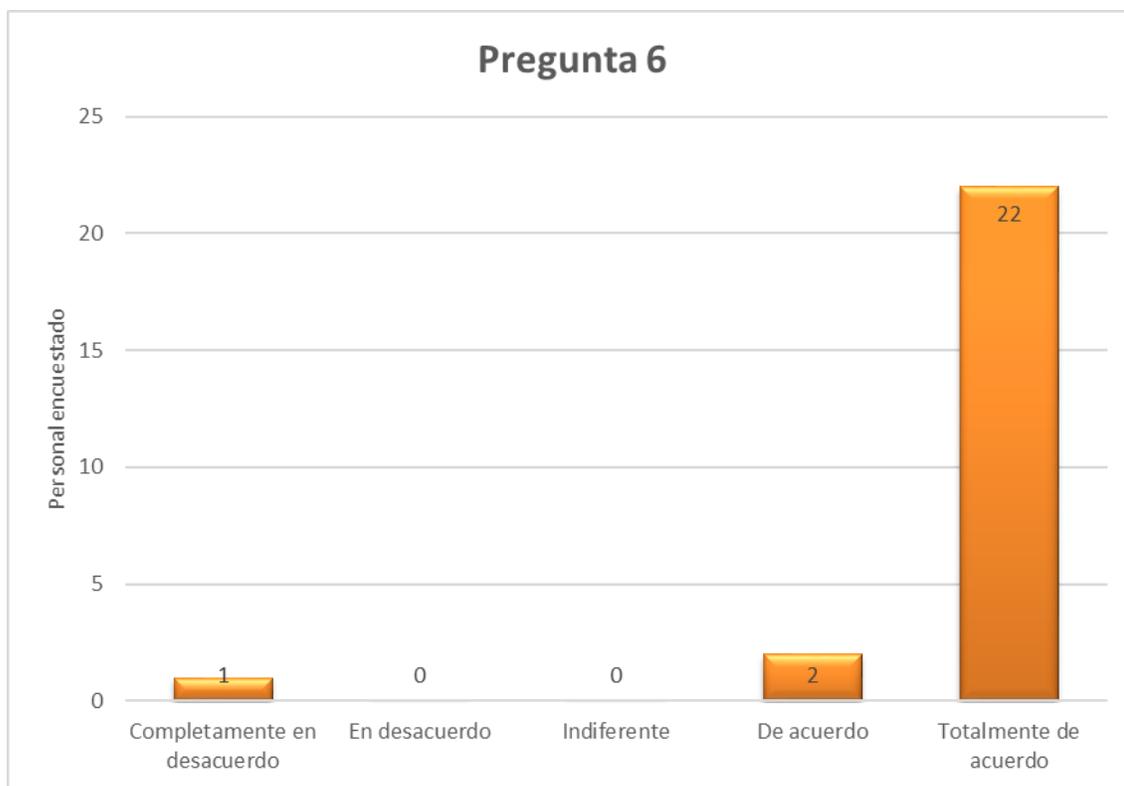
En esta pregunta coincide la mayoría del personal encuestado en que necesitan capacitación para estar preparado al momento de pensionarse o jubilarse, pues el 80% contestó estar totalmente de acuerdo y de acuerdo en esta necesidad. Por lo que sería necesario la difusión de las leyes del IMSS, del SAR y del Contrato Colectivo de Trabajo.

Grafica 4.1.6.5 ¿Su familia no sabe ante quien acudir para reclamar los derechos que adquiere en caso de faltarles?



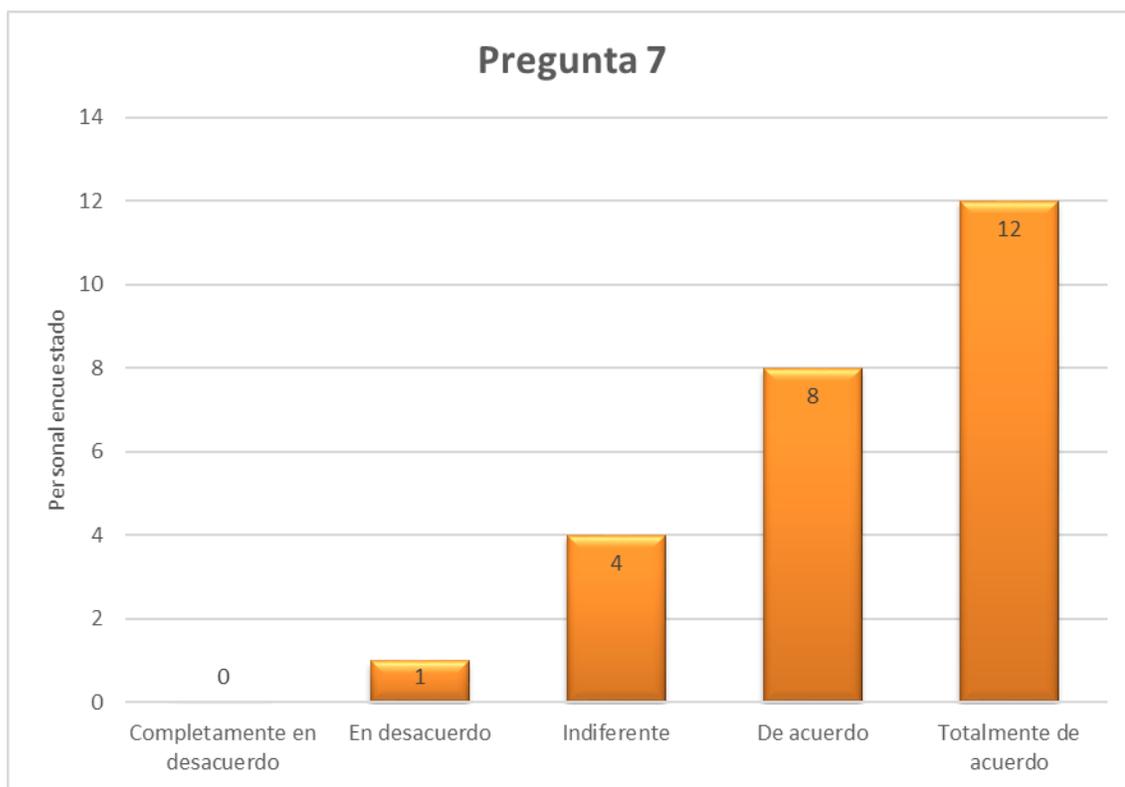
Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta el 76% del personal encuestado está totalmente de acuerdo y de acuerdo en el desconocimiento que tiene su familia para reclamar los derechos que adquiere en caso de faltarles.

Grafica 4.1.6.6. ¿Desconoce los requisitos y donde tramitar su testamento notariado?

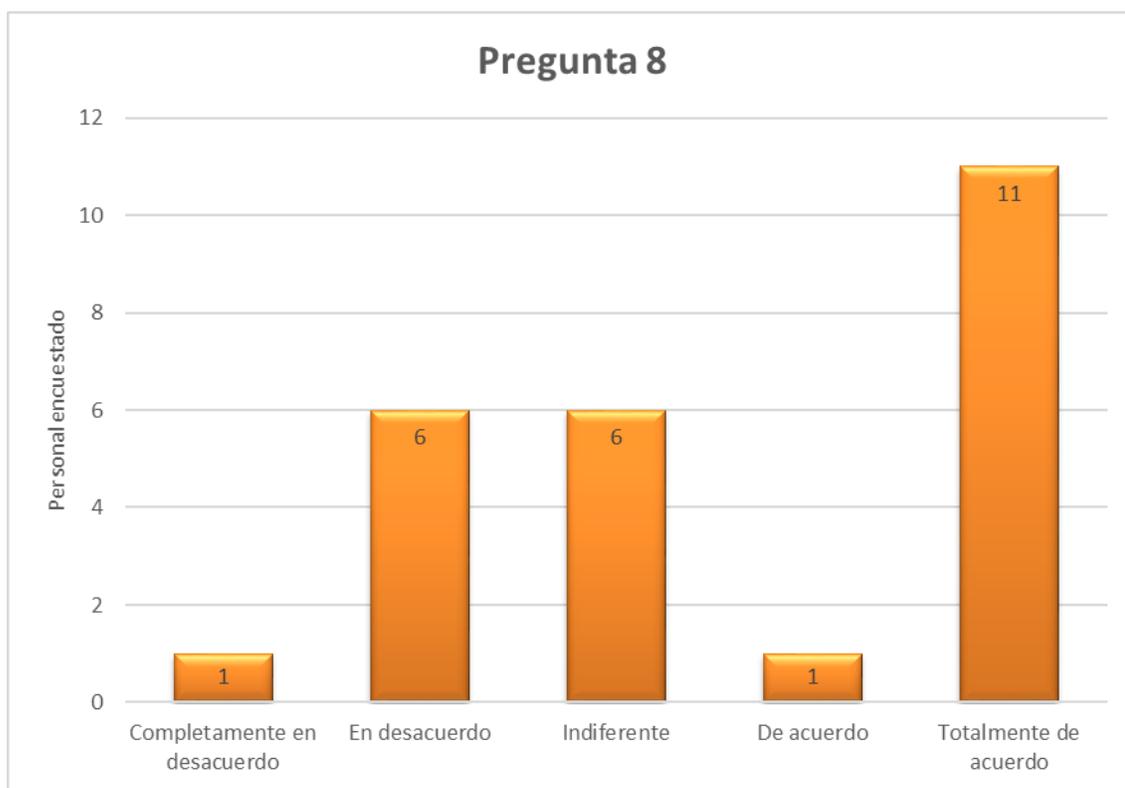
Fuente: Elaboración propia

Con esta pregunta confirmamos el desinterés que existe por parte del trabajador sobre la importancia de contar con un testamento, debido al desconocimiento por falta de una difusión del tema, pues el 96% del personal encuestado está totalmente de acuerdo y de acuerdo al aceptar dicho desconocimiento.

Grafica 4.1.6.7. ¿Su familia conoce el total de los bienes y propiedades con que cuenta actualmente?

Fuente: Elaboración propia

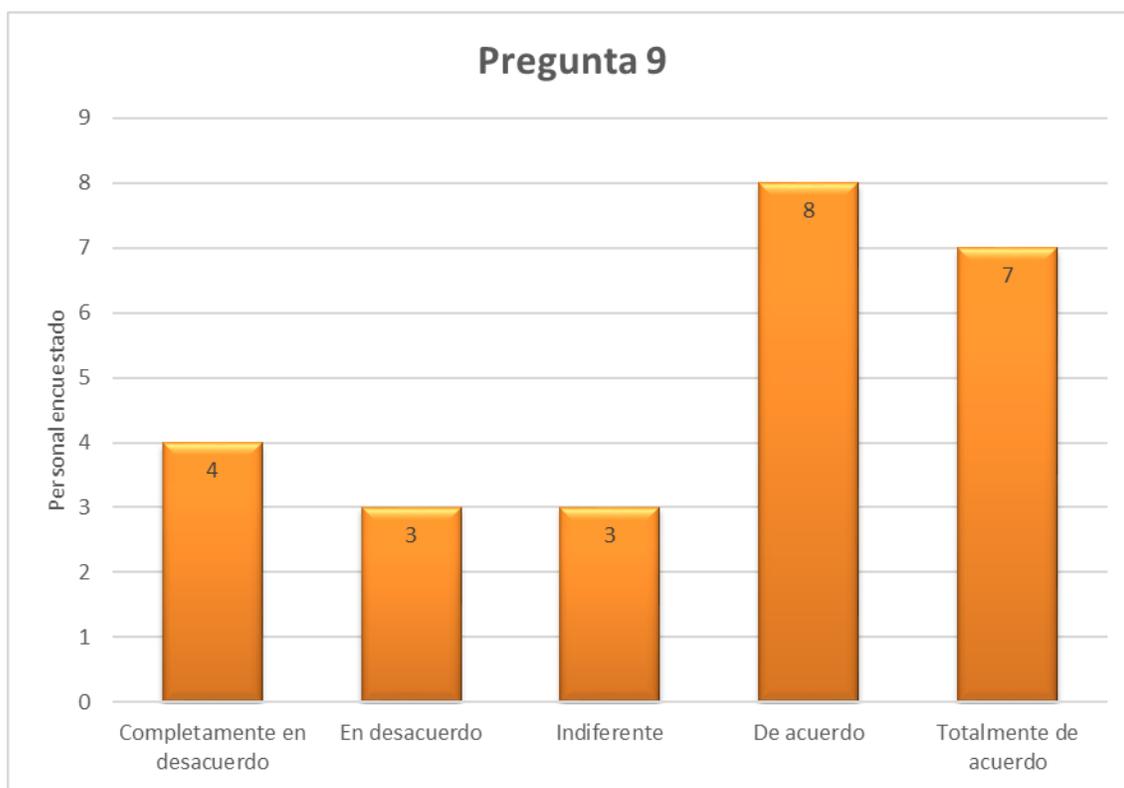
En esta pregunta contrario a los demás resultados, el 80% del personal encuestado está de acuerdo y totalmente de acuerdo en mantener informada a su familia de los bienes y propiedades con que cuenta.

Grafica 4.1.6.8. ¿Necesitaría capacitación para gestionar sus derechos ante una posible pensión?

Fuente: Elaboración propia

Con esta pregunta nos damos cuenta de la necesidad de capacitar al personal para que conozca los tramites al gestionar su pensión o jubilación llegado el momento, pues el 48% del personal encuestado acepta la necesidad de una capacitación en este tema.

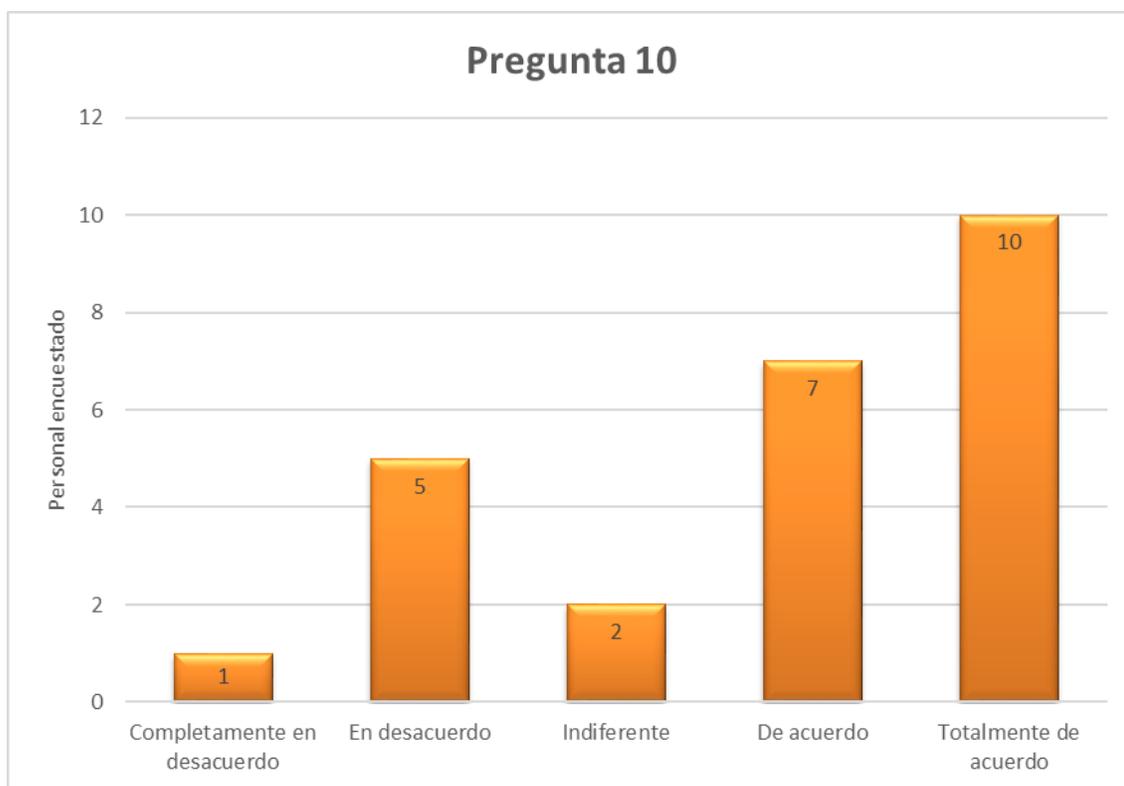
Grafica 4.1.6.9. ¿Desconoce los derechos que tiene al ocurrirle una eventualidad inclusive la muerte?



Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta confirmamos que la mayoría del personal encuestado, desconoce sus derechos en caso de quedar incapacitado parcial o totalmente para trabajar, inclusive desconoce los derechos que tiene su familia en caso de fallecer, ya que el 60% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en la falta de conocimiento para afrontar un problema como este.

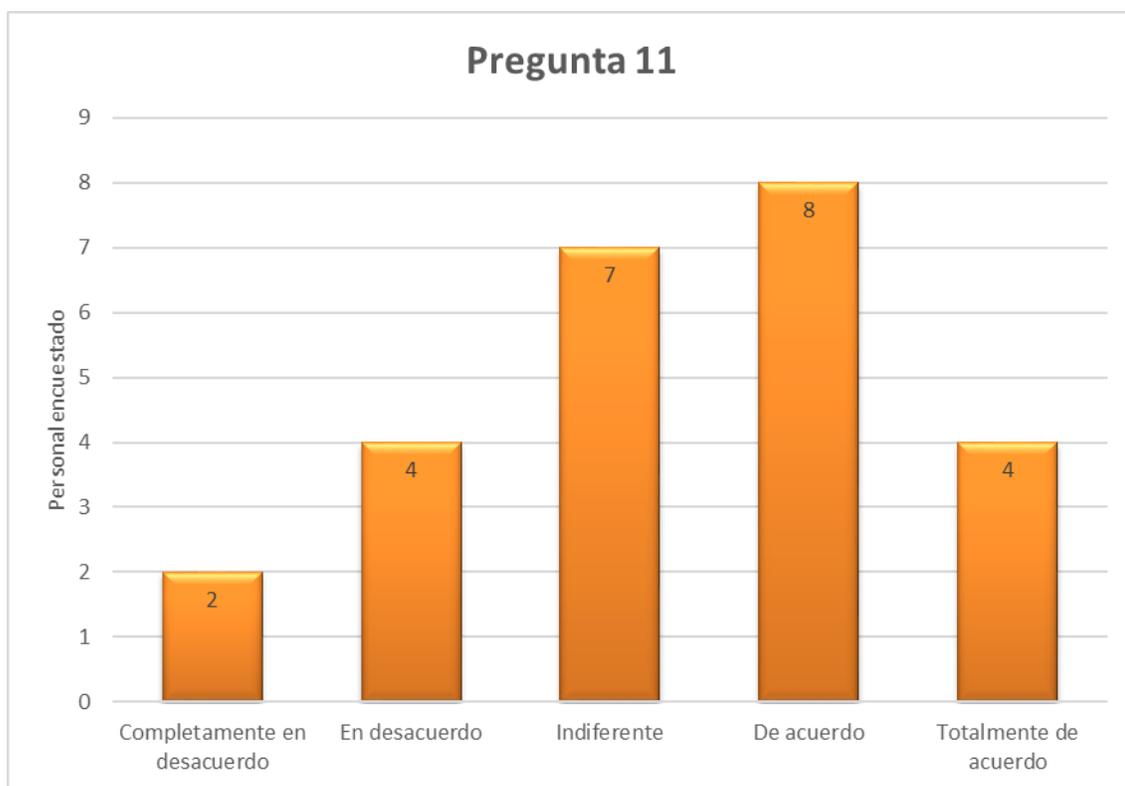
Grafica 4.1.6.10. ¿Considera necesaria una difusión para conocer los tramites y requisitos que necesita para pensionarse?



Fuente: Elaboración propia

En el análisis de esta grafica 4.6.10. se observa que los valores con mayor valor corresponden a las respuestas “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” donde el 68% del personal encuestado, manifiesta la necesidad de recibir una difusión para conocer los tramites y requisitos que necesita para pensionarse llegado el momento.

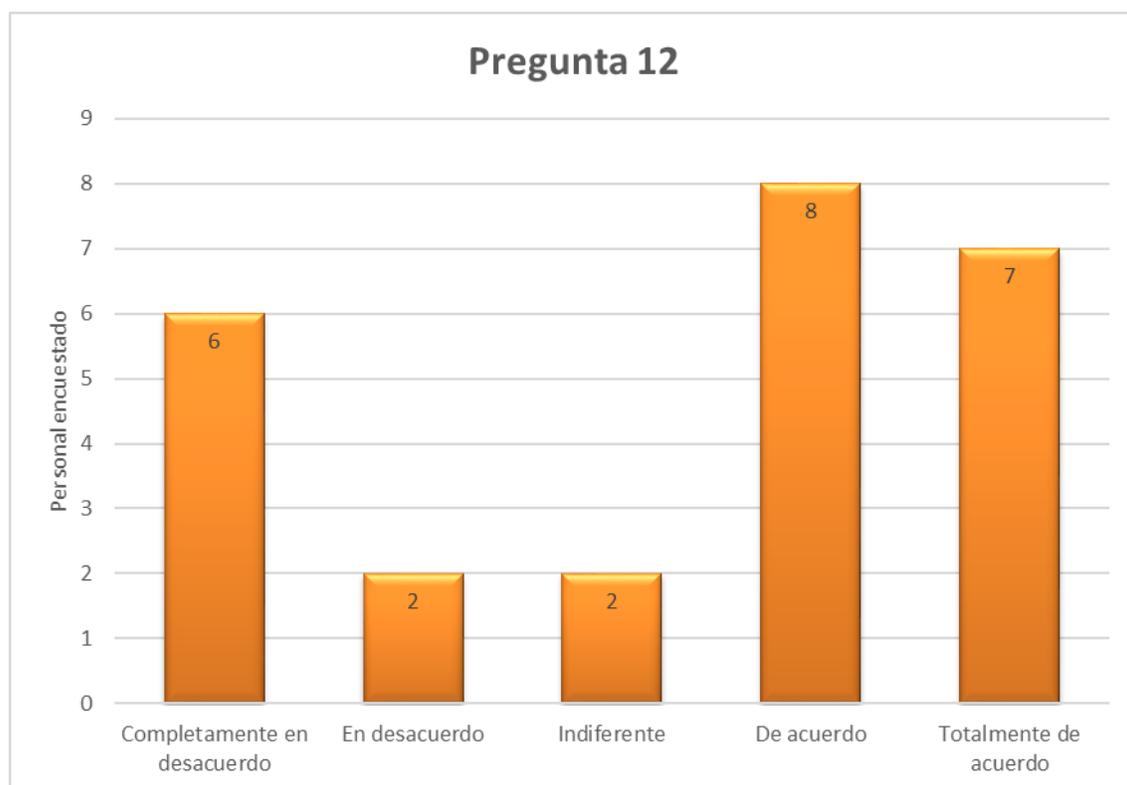
Grafica 4.1.6.11. ¿Necesita difusión para saber con que ley del IMSS se puede pensionar y cual le conviene más?



Fuente: Elaboración propia

En esta pregunta el 48% del personal encuestado está de acuerdo en recibir una difusión para conocer con cuál de las leyes del IMSS les conviene más pensionarse, pero también existe un 28% del personal encuestado, que manifestó no interesarle, y esto se debe a que una parte de los trabajadores encuestados únicamente tienen la opción de pensionarse con la ley del 97 del IMSS.

Grafica 4.1.6.12. ¿Necesita difusión para conocer cuál es la compañía que maneja su ahorro para el retiro?



Fuente: Elaboración propia

En esta última pregunta nos damos cuenta que del 100% del personal encuestado, el 60% no saben en cual compañía administradora de fondos tienen su cuenta individual, y por otra parte el 32% si conoce en que AFORE se encuentra su cuenta individual para el retiro.

4.2 Validación de la hipótesis

El diagnóstico y análisis de la percepción actual que tiene el personal de la GCRNO por dimensión en cuanto al conocimiento de los derechos económicos y de seguridad social que tendrán al pensionarse o jubilarse, se detallan cuantitativamente en términos generales y relativos a continuación:

- Falta inducción por parte de la GCRNO 65%
 - Falta de información personal actualizada 75%
 - Desconocimiento de procedimientos 59%
- administrativos y de seguridad social.

Con estos resultados confirmamos la hipótesis de la necesidad que existe de diseñar e implementar un programa para difundir las prestaciones y los derechos que adquieren los trabajadores próximos a jubilarse de la GCRNO, el cual los fortalecerá y les dará tranquilidad en su actuar laboral, con repercusión en su mejor desempeño.

CAPITULO 5. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Al transferir todo el recurso humano del Área de Control Noroeste CFE a la Gerencia de Control Regional Noroeste CENACE, me di cuenta del área de oportunidad que existe, detectando que el personal próximo a jubilarse iniciaba a investigar por su propia cuenta los tramites y requisitos que necesitaba para iniciar el beneficio de la jubilación sobre todo en materia de seguridad social y prestaciones económicas, pues a pesar de que la transferencia del personal inicio en el 2015, hoy en día se han jubilado 6 trabajadores y están por jubilarse 14 más en los próximos 5 años, de una plantilla de 102 trabajadores en total. Por lo que decidí reunir el valor necesario para ver el problema y actuar en consecuencia lo más pronto posible, adueñándome de las circunstancias y estableciendo mis propios objetivos para lograr solucionar este problema real, investigando la causa por la cual no existe una difusión que informe de los tramites y requisitos que deben reunir los trabajadores próximos a jubilarse, y así obtener la sabiduría de resolverlo, usando todos los medios necesarios para hacerlo y lograr los resultados deseados.

Los resultados obtenidos en las tres dimensiones que conforman teoría de la necesidad de diseñar e implementar una difusión en seguridad social y prestaciones económicas para el personal de la GCRNO próximo a jubilarse, confirman el planteamiento inicial de dicho problema.

Una vez obtenida la información de las encuestas realizadas al personal de la GCRNO, analice los resultados, los cuales le dieron mayor relevancia a la presente investigación, concluyendo lo siguiente:

5.1. Conclusión

El personal encuestado tanto transferido de la CFE, como de nuevo ingreso y jubilados, manifestaron su percepción positiva en las tres dimensiones que sirvieron para analizar la necesidad de diseñar e implementar una difusión las prestaciones y los derechos que adquieren los trabajadores próximos a jubilarse de la GCRNO, el cual los fortalecerá y les dará tranquilidad en su actuar laboral, con repercusión en su mejor desempeño.

La percepción del personal encuestado respecto a la primera dimensión FALTA INDUCCION POR PARTE DE LA GCRNO, arrojó como resultado que el 65% está de acuerdo y totalmente de acuerdo en esta necesidad, al 8% le es indiferente y solamente el 27% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, con estos resultados se confirma que existe un área de oportunidad, para mejorar el servicio en la atención al personal por parte de recursos humanos.

En la dimensión FALTA DE INFORMACION PERSONAL ACTUALIZADA, el 75% del personal encuestado percibe que está de acuerdo y totalmente de acuerdo en no mantener actualizada su información personal, ni tampoco informar a su familia de toda su información personal, al 14% no le interesa o le es indiferente y únicamente el 11% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por lo que también es necesario difundirle al personal la importancia de mantener informada a la familia respecto a su información personal inclusive contar con un testamento para que se respete su última voluntad legalmente.

La última dimensión analizada es el DESCONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS Y DE SEGURIDAD SOCIAL, en donde un 61% del personal encuestado está de acuerdo y totalmente de acuerdo, al afirmar dicho desconocimiento, al 14% le es indiferente y únicamente el 27% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo en esta necesidad, derivado de estos resultados, esta dimensión toma relevancia al igual que las otras dos.

5.2. Recomendaciones

Una vez analizada, estructurada y representada la información recabada del personal encuestado de la GCRNO, y derivado del alto porcentaje de personal que se jubilará próximamente se hace prioritaria la necesidad de diseñar e implementar una difusión que fortalezca los conocimientos del personal de la GCRNO en materia de seguridad social y prestaciones económicas, que fortalezca sus conocimientos para gestionar todos los trámites necesarios lo más rápido posible y empezar a disfrutar de una jubilación o pensión justa, apegada a las leyes vigentes.

Como las jubilaciones no se dan en forma masiva, considero que la difusión se puede dar de forma individual, seis meses antes de la fecha de jubilación de cada trabajador, considerando ese tiempo como suficiente para que inicie a verificar que toda su información personal este correcta y hacer las correcciones necesarias con anticipación para no tener retrasos al momento de su jubilación.

Para lograr una difusión clara y precisa es necesario que el departamento de recursos humanos de la GCRNO actualice la información constantemente de los siguientes temas:

- ✓ Ley Federal del Trabajo
- ✓ Ley del Seguro Social
- ✓ Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro
- ✓ Ley del Infonavit
- ✓ Contrato Colectivo de Trabajo CENACE-SUTERM
- ✓ Manual de percepciones para personal operativo de confianza del CENACE
- ✓ Expediente Personal del trabajador

Esta difusión servirá no únicamente para transmitir conocimientos teóricos al personal de la GCRNO, sino que también hará conciencia de la importancia de planear una jubilación e involucrar a la familia, para así, seguir laborando proactivamente y motivado con un alto índice de productividad hasta el último día como trabajador activo, manteniendo el bienestar familiar y estabilidad básica tanto dentro como fuera de la GCRNO.

5.3. Propuesta de difusión

Mi propuesta para difundir los derechos de seguridad social y económicos al personal próximo a jubilarse de la GCRNO, reforzando sus conocimientos, consiste en diseñar y presentar a cada trabajador próximo a jubilarse, de manera personal mediante presentación electrónica en power point, todos los trámites y requisitos que necesita preparar anticipadamente previo a iniciar con el proceso de su jubilación ante la GCRNO, el IMSS y la AFORE que maneja su cuenta individual para el retiro, con el fin de no tener ningún contratiempo que le impida gozar lo más pronto posible con este derecho.

Para esto fue necesario la elaboración de un cronograma con los nombres del personal próximo a jubilarse dentro de los próximos 4 años, los cuales menciono en la tabla 1.1. de esta investigación, así como también se incluye información de los años de servicio en el CENACE, su edad, su fecha probable de jubilación y la fecha de difusión programada por el departamento de recursos humanos de la GCRNO, que le será de gran ayuda para preparar con tiempo todos los requisitos necesarios al tramitar su jubilación y continuar recibiendo la seguridad social para él y sus beneficiarios, así como también obtener los recursos económicos que por derecho le corresponden.

A continuación, presento el cronograma elaborado con las fechas establecidas:

Tabla 5.3.1 Cronograma para difusión del personal próximo a jubilarse del CENACE

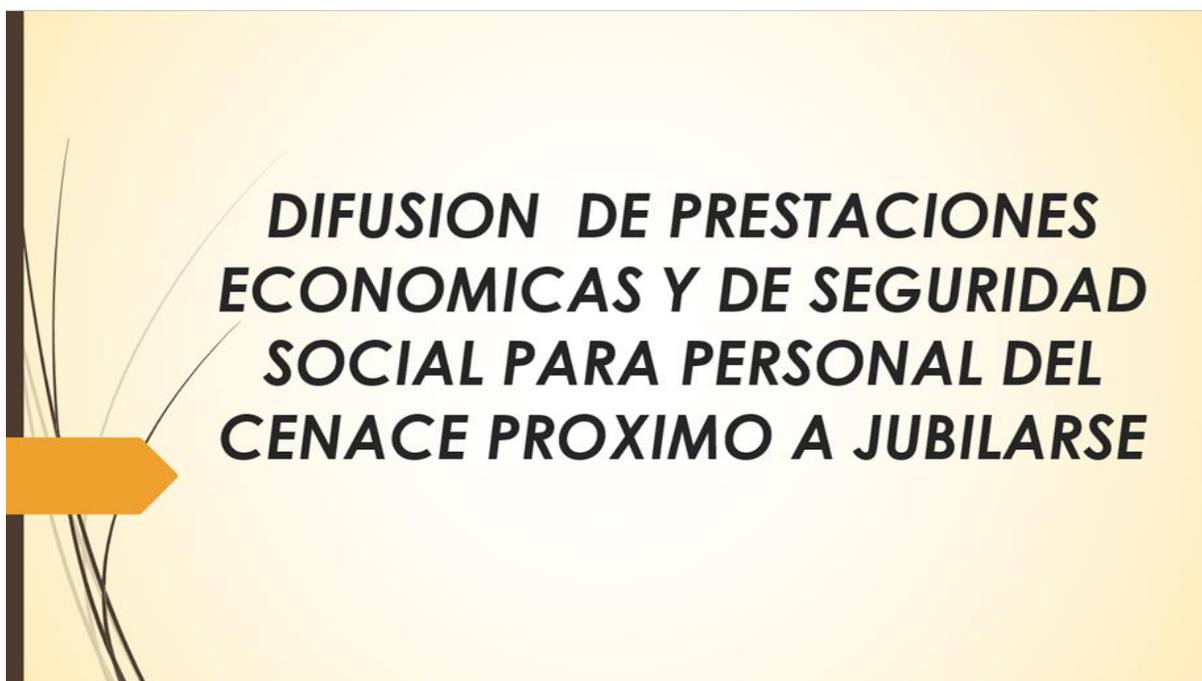
CRONOGRAMA DEL PERSONAL PRÓXIMO A JUBILARSE DE LA GCRNO

No.	NEP	PUESTO	AÑOS DE SERVICIO	EDAD	PROBABLE JUBILACION	FECHA DE DIFUSION	SOLICITUD DE JUBILACION	VALIDACION DE DATOS PERSONALES					DIFUSION RECIBIDA
								ACTA DE NACIMIENTO	CURP	RFC	No. DE AFILIACION IMSS	INFONAVIT	
1	30073	Auxiliar Operativo	26	55	15 de diciembre de 2017	17 de noviembre 2017	ok	ok	ok	ok	ok	ok	SI
2	30002	Jefe de Contabilidad	30	53	4 de enero de 2018	22 de noviembre 2017	ok	ok	ok	ok	ok	ok	SI
3	30009	Jefe de Departamento	25	47	24 de agosto de 2018	26 de febrero 2018							
4	30015	Jefe de Departamento	25	51	1 de diciembre de 2018	03 de junio 2018							
5	30075	Auxiliar de Logística	25	43	24 de octubre de 2019	23 de abril 2019							
6	30044	Supervisor Administrativo	25	46	16 de noviembre de 2019	19 de mayo 2019							
7	30074	Auxiliar Operativo	25	46	27 de diciembre de 2019	26 de junio 2019							
8	30024	Jefe de Turno *JN	30	54	11 de abril de 2020	10 de octubre 2019							
9	30028	Supervisor Operativo	30	56	18 de agosto de 2020	18 de febrero 2020							
10	30004	Subgerente	30	53	5 de diciembre de 2020	5 de junio 2020							
11	30006	Subgerente	30	54	28 de mayo de 2021	28 de noviembre 2020							
12	30025	Jefe de Turno *JN	30	54	28 de mayo de 2021	28 de noviembre 2020							
13	30005	Subgerente	30	54	3 de junio de 2021	15 de diciembre 2020							
14	30027	Jefe de Turno *JN	30	54	17 de junio de 2021	15 de diciembre 2020							

Fuente: Elaboración propia

5.4. Material de difusión

A continuación, presento la presentación que se iniciara a difundir a las y los trabajadores próximos a jubilarse del CENACE:



INFORMACION DE DATOS PERSONALES VALIDADOS ANTE DISTINTAS INSTITUCIONES

Antes de iniciar con el proceso de Jubilación, es necesario y muy importante, validar tus datos personales, para lo cual necesitaras tener a la mano los documentos necesarios, para verificar que se encuentren correctos ante las siguientes instituciones:

✓ **En el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**

Nombre:

Verificar que tu nombre ante el IMSS se encuentre registrado de la misma forma que en tu acta de nacimiento, en caso de estar incorrecto debes acudir a la subdelegación Administrativa del IMSS y presentar los siguientes documentos:

- Copia del aviso de inscripción(formato AFIL-02)
- Identificación oficial (Credencial para votar vigente, pasaporte vigente, cartilla del servicio militar o cédula profesional)
- Comprobante de domicilio actual
- Documento que compruebe el nombre y domicilio de la Gerencia de Control Regional noroeste.
- Copia certificada del acta de nacimiento.
- Presentar la solicitud de regularización de número de seguridad social o nombre (formato HOM-01)
- Presentar formato de regularización de datos estadísticos (AFIL-07)

INFORMACION DE DATOS PERSONALES VALIDADOS ANTE DISTINTAS INSTITUCIONES

Semanas cotizadas:

Verificar que el número de semanas cotizadas ante el IMSS, correspondan a los años que has laborado, ya que se debe contar con 500 semanas mínimo (ley del 73) o 1,250 semanas mínimo (ley del 97) para tener derecho a la pensión, en caso de no estar de acuerdo con el reporte de semanas cotizadas emitidas por el IMSS, deberás de solicitar una solicitud de aclaración de semanas cotizadas en la subdelegación administrativa del IMSS, presentando un escrito libre en original y copia con la solicitud del tramite, indicando la siguiente información:

- Nombre completo
- Número de seguridad social
- Domicilio particular actual
- Nombre o denominación de los patrones con los que ha laborado, así como la entidad federativa en donde se encuentran.
- Periodo en el cual laboro de cada uno de los patrones
- Firma
- Presentar en original copia simple los avisos afiliatorios que comprueben tu registro ante el IMSS de cada patrón.
- Presentar en original credencial para votar, pasaporte vigente, cartilla del servicio militar nacional o cédula profesional.

Nota: Una vez aclarado estos datos ante el IMSS, deberás dar aviso a tu AFORE para que también hagan las correcciones correspondientes.

INFORMACION DE DATOS PERSONALES VALIDADOS ANTE DISTINTAS INSTITUCIONES

✓ En el Registro Nacional de Población (RENAPO)

Nombre:

Verificar que los datos de tu Constancia Única de Registro Poblacional (CURP) se encuentren registrados de la misma forma que en tu acta de nacimiento, en caso de estar incorrecto debes acudir al módulo del Registro Nacional de Población (RENAPO) mas cercano a tu domicilio y solicitar la corrección, presentando los siguientes documentos:

- Original y copia del acta de nacimiento en el que conste los datos asentados correctamente.
- Presentar en original credencial para votar, pasaporte vigente, cartilla del servicio militar nacional o cédula profesional.
- Asegurarse que la fecha de nacimiento que aparece en tu acta de nacimiento, concuerde con alguna de las identificaciones que vas a presentar con fotografía.

INFORMACION DE DATOS PERSONALES VALIDADOS ANTE DISTINTAS INSTITUCIONES

✓ En el Instituto de Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT)

Verificar que tu nombre, número de afiliación del IMSS, tu CURP y el registro federal de contribuyente (RFC) se encuentren registrados correctamente en la base de datos del INFONAVIT, en caso de estar incorrecto debes acudir a las oficinas del INFONAVIT proporcionando los siguientes datos:

- Número de seguridad social a tu nombre
- Constancia de registro federal de contribuyente ante el SAT

INFORMACION DE DATOS PERSONALES VALIDADOS ANTE DISTINTAS INSTITUCIONES

✓ En la AFORE que maneja tu cuenta individual para el retiro

Verificar que tu nombre, número de afiliación del IMSS, tu CURP y el registro federal de contribuyente (RFC) se encuentren registrados correctamente en la cuenta individual a tu nombre, en caso de estar incorrecto debes acudir a las oficinas de la AFORE en la cual estas registrado y donde deben de tener un expediente digital de identificación a tu nombre, proporcionando los siguientes datos:

- Llenar y firmar solicitud de corrección de datos, la cual te proporcionará la AFORE.
- Presentar identificación oficial vigente la cual puede ser Credencial para votar, pasaporte mexicano, cedula profesional, cartilla militar, documento migratorio o matricula consular.
- Documento probatorio en original y copia en el cual exista el error.

TRAMITE PARA SOLICITAR LA JUBILACION EN EL CENACE

En el CENACE existen dos regimenes bajo las cuales jubila a sus trabajadores:

Apartado primero

Aplicable para las y los trabajadores titulares de una plaza, así como para aquellos trabajadores temporales que el CENACE les reconozca una antigüedad anterior al 18 de Agosto de 2008.

Apartado segundo

Son las y los trabajadores que el CENACE les reconozca una antigüedad a partir del 18 de Agosto del 2008.

18 de Agosto del 2008

TRAMITE PARA SOLICITAR LA JUBILACION EN EL CENACE

La jubilación es un derecho y su ejercicio es optativo para Las y los trabajadores del CENACE, cualquier trabajador podrá solicitar y obtener su jubilación del 100% del salario del puesto que sean titulares, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- Los hombres podrán jubilarse a los 30 años de servicio sin limite de edad, o a los 25 años de servicio con un minimo de 55 años de edad.
- Las mujeres podrán jubilarse a los 25 años de servicio sin limite de edad.

Notas:

- a. En todos los casos el CENACE les integrara además de su salario tabulado todas las prestaciones que percibieron durante el ultimo año.
- b. Para todos los casos el CENACE entregará una prima legal de antigüedad de 25 días de su salario diario integrado por cada año de servicio prestado.
- c. Adicionalmente a la pensión jubilatoria, el CENACE otorgará un aguinaldo equivalente a 45 días de su pensión diaria.
- d. También el CENACE les continuará otorgando la prestación de energía eléctrica.

TRAMITE PARA SOLICITAR LA JUBILACION EN EL CENACE

Las y los trabajadores del CENACE próximos a jubilarse, deberán presentar por escrito al departamento de recursos humanos, la solicitud de su jubilación, donde informe los años de servicio de acuerdo a su fecha de antigüedad reconocida por el CENACE y su edad si fuera el caso, así como también a partir de cuando desea ejercer su derecho a la jubilación.

El departamento de recursos humanos hará los cálculos para el pago de su prima legal de antigüedad correspondiente, así como de su finiquito.

También elaborará un convenio fuera de juicio, el cual deberá firmarlo el representante legal del CENACE, el trabajador y el representante sindical en su caso, para presentarlo ante el secretario de acuerdos de la Junta Federal de Conciliación y arbitraje, el cual hará entrega al trabajador de un tanto del convenio en original y de los cheques correspondientes.

El departamento de recursos humanos le informará al trabajador que se le dará de baja ante el IMSS en el seguro ordinario, pero le seguirá otorgando servicio medico mediante el seguro facultativo que ofrece el IMSS para que continúe recibiendo los servicios médicos el y sus beneficiario, hasta que tramite y sea autorizada su pensión por cesantía en edad avanzada o vejez en el IMSS.

El CENACE le seguirá pagando por nomina una pensión de por vida, de acuerdo a su salario diario integrado que percibía en el momento de su jubilación, así como tendrá derecho a recibir las prestaciones excedentes que ofrece la institución.

SEGURO FACULTATIVO

El CENACE podrá continuar otorgando atención médica y prestaciones excedentes a los trabajadores jubilados y sus beneficiarios, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- 1.- Que el jubilado no se encuentre dado de alta ante el IMSS en el seguro ordinario como trabajador activo por parte de otra empresa o institución.
- 2.- No estar pensionado ante el IMSS.
- 3.- Que los hijos mayores de 16 años y hasta los 25 comprueben que se encuentran estudiando en una institución avalada por la secretaria de educación pública.

Los requisitos antes señalados deberán ser acreditados por el trabajador, mediante un escrito libre dirigido al departamento de recursos humanos.

TRAMITE PARA SOLICITAR LOS RECURSOS DE LA SUBCUENTA DEL SAR 92 A TU AFORE

Las aportaciones acumuladas por los trabajadores que cotizaron al IMSS entre el 1° de marzo de 1992 y el 30 de junio de 1997 fueron depositadas en el banco que en su momento eligió tu patrón y son reguladas por la ley del IMSS y la ley del INFONAVIT. Estos recursos son conocidos como SAR 92.

Una vez jubilados las y los trabajadores del CENACE podrán solicitar a la AFORE que maneja su cuenta individual para el retiro, el saldo de la subcuenta del SAR-92, mediante una carta solicitud la cual debe incluir el anexo "A" que le deberá solicitar al departamento de recursos humanos, donde se incluya el número de semanas cotizadas ante el IMSS emitidas mediante constancia por el instituto, la razón social de la empresa o institución, el nombre del representante legal y su teléfono en el cual pueda ser localizado por la AFORE para confirmar los datos del solicitante, el motivo de la baja de acuerdo al plan privado de pensiones que existe en el CENACE, el nombre y curp del pensionado y el nombre y clave de la AFORE a la que se le está solicitando la devolución de la subcuenta del SAR-92.

TRAMITE PARA SOLICITAR LOS RECURSOS DE LA SUBCUENTA DEL SAR 92 A TU AFORE

Una vez que el departamento de recursos humanos emita el anexo "A" y te lo entregue, deberás acudir a la AFORE que maneja tu cuenta individual y presentarás los siguientes documentos:

- ✓ Carta anexo "A" emitida por el departamento de recursos humanos del CENACE.
- ✓ Constancia de semanas cotizadas emitida por el IMSS.
- ✓ Presentar identificación oficial vigente
- ✓ Presentar credencial de jubilado emitida por el CENACE.
- ✓ Estado de cuenta bancaria donde aparezca el nombre del banco, número de cuenta y número de clave interbancaria para que se te realice el depósito del saldo reclamado.

TRAMITE PARA SOLICITAR LOS RECURSOS DE LA SUBCUENTA DEL SAR 92 A TU AFORE

Flujo de disposición de recursos del SAR y Vivienda 92 para jubilados



TRAMITE DE PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA O VEJEZ ANTE EL IMSS

A partir del año en que fui inscrito en el IMSS, sabré que régimen me corresponde para pensionarme



Ley del 73

- Inscritos desde el 13 de abril de 1973 al 30 de junio de 1997.
- Pensiones pagadas por el régimen del IMSS.
- 500 semanas cotizadas.
- 60 años de edad.
- Causar baja del régimen obligatorio.

Ley del 97

- Inscritos desde el 01 de julio de 1997 a la fecha.
- Pensiones pagadas bajo el régimen de las AFORES.
- 1,250 semanas cotizadas.
- 60 años de edad.
- Causar baja del régimen obligatorio.

1ro de julio del 1997

TRAMITE DE PENSION POR CESANTIA EN EDAD AVANZADA O VEJEZ ANTE EL IMSS

Estas pensiones son calculadas por el IMSS basándose en el total de semanas cotizadas y el promedio del salario base de cotización de los últimos 5 años que se hayan cotizado, para la pensión por cesantía en edad avanzada existe una tabla de porcentajes de acuerdo a la edad en que se solicita dicha pensión a partir de los 60 años:

AÑOS CUMPLIDOS	PENSION QUE RECIBIRÁ
POR 60 AÑOS	75% DE PENSION
POR 61 AÑOS	80% DE PENSION
POR 62 AÑOS	85% DE PENSION
POR 63 AÑOS	90% DE PENSION
POR 64 AÑOS	95% DE PENSION
POR 65 AÑOS	100% DE PENSION

Nota: Se aumentará un año a los cumplidos cuando la edad exceda de 6 meses.

CONSERVACION DE DERECHOS

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen obligatorio, conservan los derechos que ya hubieran adquirido a solicitar una pensión en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por el total de semanas cotizadas, contando a partir de la fecha de baja.

Ejemplo: si al momento de darte de baja ante el IMSS en el régimen ordinario por pasar a ser jubilado del CENACE, contabas con 1,500 semanas cotizadas, tu conservación de derechos será hasta por 375 semanas equivalente a 7 años con 11 semanas.

FELICIDADES Y GRACIAS

5.5. Formato guía para mantener informado a mi familia de los tramites que necesitaran realizar en caso de una invalidez o muerte.

Dentro de la propuesta está también el depositar este formato que presento a continuación en la plataforma digital del departamento de recursos humanos para quien así lo desee lo llene y lo entregue al departamento de recursos humanos para su custodia dentro de su expediente personal para que le sea entregado a quien le autorice:

Guía para trámites en caso de invalidez o muerte

DATOS GENERALES:

NOMBRE:

FECHA DE
NACIMIENTO:

LUGAR DE
NACIMIENTO:

ESTADO CIVIL:

DOMICILIO
PARTICULAR:

TELEFONOS:

NUMERO DE IMSS:

R.F.C.:

CURP

AFORE:

NEP:

FECHA DE
ANTIGÜEDAD:

SALARIO TABULADO:

AUTORIZO LA ENTREGA DE ESTA GUÍA A:

CONSIDERANDOS GENERALES:

Toda documentación se encuentra en archivos electrónicos en la carpeta “Documentos Personales” en la PC del puesto _____ del Departamento de _____ de la Gerencia de Control Regional Noroeste.

D:\300____.CENACE\Mis Documentos\Documentos Personales\Guía para trámites.

PRIMEROS PASOS DESPUES DE MI FALLECIMIENTO:

1. **Avisar** a la Gerencia de Control Regional Noroeste (GCRNO) de mi fallecimiento, el número telefónico de portería es 662-2595600, el directo del Jefe de Departamento de Recursos Humanos es 662-2595693, si llegaran a necesitar orientación adicional, hablen con mi compañero de trabajo _____.
2. Tramitar en el Registro Civil **Acta de nacimiento y Acta de Defunción** y sacar 8 copias de cada una para los trámites necesarios.
3. Los trámites en la GCRNO se deben realizar en la Subgerencia de Administración y Finanzas con el Jefe de **Departamento de Recursos Humanos** Ing. Isabel Cristina Ulloa Méndez, cel. 662-1573795
4. La **prestación de energía eléctrica** prescribe al cumplir 1 años de jubilado en caso de fallecer, por lo que en caso de fallecer el CENACE seguirá dándole la prestación a mi familia hasta cumplir el año completo de jubilado.
5. El personal del CENACE cuenta con un **Apoyo para gastos funerarios** en caso de fallecimiento del trabajador, el cual consiste en:
 - **Por Riesgo de Trabajo** la cantidad de 115 días de salario diario integrado o \$46,500.00 lo que resulte mayor. Por riesgo de trabajo se consideran (En comisión oficial, en trayecto de la casa a la oficina o viceversa, por algún accidente estando laborando dentro de las instalaciones de la GCRNO, etc.
 - **Por muerte natural** la cantidad de 110 días de salario diario integrado o \$46,500.00 lo que resulte mayor.
6. **Indemnización y compensación** de CENACE en caso de estar activo:
 - a) **Muerte por riesgo no profesional**, artículo 23, numeral II, del manual de percepciones para personal operativo de confianza del CENACE: son los accidentes, enfermedades y en general las alteraciones a la salud física o mental que sufra el trabajador, por causas ajenas a su trabajo.

Obligaciones del CENACE:

- Compensación de 30 días de salario, por cada año de servicio prestado.
- Prima legal de antigüedad de 25 días de salario, por cada año de servicio prestado.
- Entregar de inmediato a los familiares 100 días de salario diario integrado, cantidad que no será menor a \$46,500.00, en caso de estar jubilado les entregarán 40 días de mi pensión jubilatoria diaria.

Documentos necesarios para presentarlos en el Departamento de Recursos Humanos:

- Identificación oficial original para identificarse
 - Presentar original y copia del acta de defunción del trabajador.
 - Presentar copia de la designación de beneficiarios.
- b) **Muerte por riesgo de trabajo**, artículo 22 numeral I, del manual de percepciones para personal operativo de confianza del CENACE: Cuando el trabajador fallece a causa de riesgo de trabajo.

Obligaciones del CENACE:

- Indemnización equivalente al importe de 5000 días de salario, el cual percibía el trabajador al momento de ocurrirle el riesgo.
- Compensación de 30 días de salario, por cada año de servicio prestado.
- Prima legal de antigüedad de 25 días de salario, por cada año de servicio prestado.
- En caso de fallecer fuera de mi lugar de residencia, el CENACE correrá con los gastos correspondientes para regresarme a mi lugar de residencia.
- Entregar de inmediato a los familiares 115 días de salario diario integrado, cantidad que no será menor a \$46,500.00 para los gastos funerarios.

Documentos necesarios para presentarlos en el Departamento de Recursos Humanos:

- Identificación oficial original para identificarse
- Presentar original y copia del acta de defunción del trabajador.
- Presentar copia de la designación de beneficiarios.

7. Seguro de vida obrero contratado con SUTERM-BANORTE GENERALI

Beneficiario: _____

COBERTURA	SUMA ASEGURADA	PERIODO DE SOLICITUD
Por muerte natural	\$625,000.00	
Por muerte accidental	\$1,250,000.00	Dentro de los 90 días siguientes a la fecha del accidente.
Por pérdidas orgánicas	Hasta \$625,000.00	Dentro de los 90 días siguientes a la fecha del accidente.

Documentos necesarios para presentarlos en las oficinas del **SUTERM sección 222** ubicadas en Tamaulipas número 101-S Colonia San Benito C.P. 83190 Hermosillo, Sonora:

- Carta de la GCRNO

- Copia simple, clara y legible del acta de nacimiento o de la identificación oficial del o los beneficiarios.
- Presentar acta de defunción en original o copia certificada.
- Presentar original o copia certificada del acta de nacimiento del o los beneficiarios.
- Consentimiento de seguro, debidamente firmado.
- Ultimo recibo de nómina, en el cual se acredite el descuento del seguro obrero.
- En caso de muerte por accidente, presentar copia legible y completa del acta levantada por el ministerio público.

8. Seguro de vida, por fallecimiento, incapacidad total o invalidez para trabajadores de confianza del CENACE, para los pensionados tiene cobertura por fallecimiento.

COBERTURA BASICA

Trabajador	meses	salario mensual	factor descto.	descto. Cat.	proteccion
Activo	40	\$ 40,000.00	0.00%	\$ -	\$ 1,600,000.00

COBERTURA BASICA MÁS POTENCIACION

Trabajador	meses	salario mensual	factor descto.	descto. Cat.	proteccion
Activo	74	\$ 40,000.00	1.98%	\$ 369.60	\$ 2,960,000.00
Activo	91	\$ 40,000.00	3.37%	\$ 629.07	\$ 3,640,000.00
Activo	108	\$ 40,000.00	4.96%	\$ 925.87	\$ 4,320,000.00

Documentos necesarios para presentarlos en el Departamento de Recursos Humanos:

- Carta de la GCRNO.
- Identificación oficial del asegurado y sus beneficiarios.
- Comprobante de domicilio.
- Original o copia certificada del acta de matrimonio, en su caso.
- Presentar acta de defunción del trabajador en original o copia certificada.
- Copia del consentimiento para ser asegurado y designación de beneficiarios y en su caso la solicitud de incremento en la suma asegurada, debidamente firmados.
- Formato de reclamación.

TRAMITES ADICIONALES:

- **Entregar** al subgerente de administración y finanzas de la GCRNO los **activos fijos propiedad del CENACE** que tenía bajo mi resguardo como por ejemplo vehículo, laptop, teléfono, etc.
- **Revisar** mis saldos en las **cuentas bancarias** y sacar todo antes de informar de mi fallecimiento al banco, pues una vez informados congelaran las cuentas:

- Banco: _____ cuenta: _____
- Banco: _____ cuenta: _____
- Banco: _____ cuenta: _____

- Iniciar los trámites para la cancelación de adeudo de créditos:
 - Tarjeta de crédito número: _____ banco: _____
 - Tarjeta de crédito número: _____ banco: _____

- Tarjeta de crédito número: _____ banco: _____
- Tarjeta de crédito número: _____ banco: _____
- Tarjeta de crédito número: _____ banco: _____
- Crédito hipotecario número: _____ con: _____
- Crédito Automotriz número: _____ con: _____
- Crédito Automotriz número: _____ con: _____
- Hacer trámites correspondientes en el IMSS para cobrar la pensión por viudez y huerfanidad en su caso, Busquen asesor para que los ayude a reclamar sus derechos.
- Hacer trámites correspondientes en la AFORE _____ para cobrar los saldos por retiro y vivienda, la asesora es _____, número cel. _____

Documentos necesarios para reclamar estos saldos:

- Acta de defunción en original o copia certificada
- Acta de nacimiento en original o copia certificada
- Acta de nacimiento en original o copia certificada del o los beneficiarios.
- Acta de matrimonio en original o copia certificada
- Identificación oficial en original y copia con fotografía del titular.

TÍTULOS DE PROPIEDAD:

1. Casa habitación ubicada en: _____

2. Casa habitación ubicada en: _____

3. Terreno ubicado en: _____

4. Vehículo: _____
5. Vehículo: _____
6. Vehículo: _____

OTRAS CUENTAS:

- Número de **seguro social** _____ régimen **ley del** ___ con _____ semanas cotizadas con **salario** _____ al ___ de _____ 20__.
- Nombre de la administradora de fondos de mi cuenta individual para el retiro **AFORE** _____ con saldo mayor a \$ _____

NSS: _____ **RFC:** _____ **CURP:** _____

Anexo 1.-

**CUESTIONARIO ORIENTADO A LA DIFUSION PARA EL FORTALECIMIENTO LEGAL DEL TRABAJADOR
Y SU FAMILIA PARA HACER FRENTE A CUALQUIER EVENTUALIDAD.**

ENCUESTA

1 Completamente en desacuerdo
2 En desacuerdo
3 Indiferente
4 De acuerdo
5 Completamente de acuerdo

Favor de seleccionar y marcar una de las cinco opciones:

1.- ¿Cuando ingresó a laborar a la empresa, recibí una inducción a los derechos y obligaciones que adquirí como trabajador(a).?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

2.- ¿Esta interesado en la difusión de sus derechos como trabajador?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

3.- ¿Desconoce los diferentes tipos de jubilación que tiene contractualmente?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

4.- ¿En la empresa se necesita capacitar al personal para estar preparado (a) al momento de pensionarse?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

5.- ¿Su familia no sabe ante quien acudir para reclamar los derechos que adquiere en caso de faltarles?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

6.- ¿Desconoce los requisitos y donde tramitar su testamento notariado?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

7.- ¿Su familia conoce el total de los bienes y propiedades con que cuenta actualmente?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

8.- ¿Necesitaria capacitación para gestionar sus derechos ante una posible pensión?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

9.- ¿Desconoce los derechos que tiene al ocurrirle una eventualidad inclusive la muerte?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

10.- ¿Considera necesaria una difusión para conocer los trámites y requisitos que necesita para pensionarse?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

11.- ¿Necesita difusión para saber con que ley del IMSS se puede pensionar y cual le conviene más?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

12.- ¿Necesita difusión para conocer cual es la compañía que maneja su ahorro para el retiro?

Completamente en desacuerdo ¹ ² ³ ⁴ ⁵ Completamente de acuerdo

Agradezco su participación en esta encuesta

Atentamente

C.P. Angel Ivan Estrada Bracamonte

Fuente: Elaboración propia

Bibliografía

- (1987). En G. S. León, *Derecho Mexicano de la Seguridad Social* (pág. 5). México: Cárdenas.
- Castañeda-Sánchez, A. (25 de Junio de 2012). La seguridad y la protección social en México. Su necesaria reorganización . México. Recuperado el 03 de agosto de 2017, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/4.pdf>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1995). Decreto: Ley del Seguro Social.
- Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2017 de Febrero de 2017). *Diario Oficial de la Federacion*, pág. 127 a 138. Recuperado el 21 de Julio de 2017, de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio
- Contrato colectivo de trabajo CENACE-SUTERM 2016-2018 (Secretaria del Trabajo y Prevision Social 28 de Noviembre de 2016). Recuperado el 10 de octubre de 2017
- Galicia, A. (12 de 03 de 2017). VANGUARDIA MX. *Mexicanos y su realidad; sin una cultura del ahorro y la previsión*. Recuperado el 21 de 09 de 2017, de <http://www.vanguardia.com.mx>
- García, S. R. (2008). Diez años de reforma. Principios básicos de la seguridad Social. En *Diez años de reformas a la seguridad Social en México* (pág. 31). México: Grupo Parlamentario del PRD Cámara de Diputados Congreso de la Unión LX Legislatura.
- GCRNO, D. d. (01 de 09 de 2017). Datos estadísticos. (C. I. Estrada, Entrevistador)
- Hernández Sampier, e. a. (2010). *Metodología de la Investigación*. Méxiico: Trillas.
- Ley de Ahorro para el Retiro. (10 de Enero de 2014). *Diario Oficial de la Federacion*. Recuperado el 2017 de Agosto de 23, de <http://www.diputados.gob.mx>
- Ley del Seguro Social. (12 de Noviembre de 2015). *Diario Oficial de la Federacion*. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de <http://www.diputados.gob.mx>

Ley Federal del Trabajo. (12 de junio de 2015). *Diario Oficial de la Federacion*.
Obtenido de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio

Ley Federal del Trabajo. (12 de Junio de 2015). *Diario Oficial de la Federacion*.
Recuperado el 21 de Julio de 2017, de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio

Néstor, D. b. (1997). *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*.
México: Universidad Autónoma de México.

Olea, M. A. (1983). *Instituciones de Seguridad Social*. Madrid, España: Civitas.

PROFEDET. (28 de 02 de 2017). *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*.
Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/articulos/sabes-que-es-un-riesgo-de-trabajo?idiom=es>

Propia Elaboracion. (12 de 09 de 2017). *Elaboracion Propia*. Hermosillo, Sonora,
Mexico.

Ruiz Moreno, A. (1999). *La Seguridad Social en México, su origen y su Desarrollo* (3ª
edición ed.). México, D.F.: Porrúa.

Secretaria de Gobernación. (26 de Diciembre de 2005). *Ley de Seguridad Nacional*.
Diario Oficial de la Federacion.

NOMBRE DEL TRABAJO

**92_MA_Ángel Iván Estrada Bracamonte.
pdf**

AUTOR

Ángel Iván Estrada Bracamonte

RECUENTO DE PALABRAS

22721 Words

RECUENTO DE CARACTERES

121210 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

109 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.5MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 16, 2022 2:53 PM GMT-7

FECHA DEL INFORME

Nov 16, 2022 3:08 PM GMT-7**● 23% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 23% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)