



Nombre de alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: Sistema de ahorro para el retiro.

Materia: Relaciones laborales.

Fecha: 29 de noviembre del 2024.

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLIGIA 2024
RELACIONES LABORALES

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO



4.1-Reglamento interior de trabajo

La LFT reconoce otra figura jurídica que se aplica a trabajadores y patrones de una empresa o establecimiento, se trata del reglamento de trabajo o reglamento de taller. Este se convierte en un "conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajadores".

Se contempla en los artículos 422 a 425 que integran el Capítulo V del Título Séptimo, "Relaciones colectivas de trabajo".

Dentro de estos reglamentos se reconocen:

- Los reglamentos interiores del trabajo.
- Los reglamentos administrativos.
- Reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias de la administración pública federal

La definición legal del Reglamento interior de trabajo es proporcionada por el artículo 423 de la LFT: Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

El contenido del reglamento interior de trabajo se detalla en el artículo 423, que señala:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- Días y lugares de pago;



- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

4.2- Seguro de retiro

Es la figura del retiro de las personas que laboran en México, que se materializa en el seguro de retiro establecido en la Ley del Seguro Social; las aportaciones de seguridad social, (las aportaciones al IMSS e INFONAVIT); las contribuciones de mejoras y los derechos, el pago de derechos, etc.

Dentro de los ingresos tributarios se están las aportaciones de seguridad social (Código Fiscal de la Federación, Artículo 2) definiéndolas como: contribuciones a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se beneficien en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.



El sistema de seguridad social de México establece en los distintos seguros, un ejemplo son los derechos a los seguros de enfermedad, maternidad, invalidez, vida, cesantía y vejez son financiados por aportaciones de trabajador, patrón y Estado; luego, los seguros de guarderías, riesgos de trabajo, retiro y fondo para la vivienda se constituyen con aportaciones patronales administrados por las Administradoras de Fondos para el Retiro y el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores.

4.3 La cuenta individual del trabajador

La ley de los sistemas de ahorro para el retiro, en el precepto legal, número 3, fracción III bis, establece el concepto de cuenta individual, el cual reza lo siguiente:

Cuenta Individual, aquella de la que sea titular un trabajador en la cual se depositarán las cuotas obrero patronales y estatales y sus rendimientos, se registrarán las aportaciones a los fondos de vivienda y se depositarán los demás recursos que en términos de esta ley puedan ser aportados a las mismas, así como aquellas otras que se abran a otros trabajadores no afiliados en términos de esta ley;



La cuenta individual del trabajador es la cuenta personal y única que pertenece a cada trabajador en donde se depositan las cuotas y aportaciones obligatorias correspondientes al ahorro para el retiro que realizan el patrón, el Gobierno Federal y el trabajador.

Esta cuenta es administrada por una Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).

La Cuenta Individual está conformada de varias sub-cuentas: -
RETIRO, CESANTÍA Y VEJEZ (RCV)

En esta subcuenta se depositan las cuotas y aportaciones tripartitas.

APORTACIONES VOLUNTARIAS

En ella se registran las aportaciones que el Trabajador haga voluntaria a su Cuenta Individual

APORTACIONES COMPLEMENTARIAS En ella se reflejan las aportaciones que el Trabajador haga de manera voluntaria a su Cuenta Individual a largo plazo

VIVIENDA

INFONAVIT (en el caso del IMSS) o FOVISSSTE (en el caso del ISSSTE) a través del Fondo Nacional de Vivienda.



4.4 AFORES



Las Afores fueron diseñadas para dar sustentabilidad al sistema de ahorro para el retiro en México, y son entidades financieras especializadas en administrar e invertir el ahorro de los trabajadores.

La Comisión Nacional del Sistema del Ahorro para el Retiro (Consar), dependencia de gobierno encargada de supervisar a las afores, un trabajador del sector público, privado o independiente tiene derecho a abrir una cuenta con cualquiera de las 10 administradoras del mercado. Cada trabajador tiene una cuenta individual que es personal y única. A lo largo de la vida laboral de cada trabajador se acumulan las cuotas y aportaciones que realizan periódicamente el patrón, el gobierno y el empleado.

4.5 SIEFORES

Una SIEFORE es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro, en la cual las AFORE invierten los recursos de los trabajadores buscando obtener las mayores ganancias posibles para estos ahorros, siempre bajo las medidas de supervisión de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR).

La SIEFORE irá adaptando su estrategia de inversión de acuerdo con el horizonte de retiro de cada generación.

Esto la convierte en una compañera de vida, que estará con el trabajador desde que empieza a ahorrar en su Afore, hasta que se retire.



Características de una SIEFORE:

- 1.- Diseñar una estrategia que tiene como horizonte la jubilación, representa muchas ventajas.
- 2.- Las decisiones de inversión evolucionan continuamente.
- 3.- Permiten aprovechar proyectos que, por su naturaleza, requieren de largos periodos de maduración, como es el caso de las grandes obras de ingeniería e infraestructura

La estrategia de inversión de las AFORE se centrará en obtener las mejores pensiones con el nivel de aportación actual

4.6 CONSAR

- Misión:
Regular y supervisar eficazmente el Sistema de Ahorro para el Retiro para que cada ahorrador construya su patrimonio pensionario.

- Visión:
Ser la institución que consolide un sistema confiable e incluyente, pilar preponderante del patrimonio de los ahorradores para el retiro.



La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) tiene como labor principal llevar a cabo la regulación en el Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), éste último constituido por todas las cuentas individuales que están a nombre de los trabajadores y que son administradas por la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE).



La CONSAR es una dependencia gubernamental que regula y establece reglas que permiten garantizar que la administración, inversión y retorno de los recursos para el retiro de los trabajadores esté seguro. La CONSAR como institución tiene funciones que la hacen importante, entre ellas encontramos que:

- Establece todo lo necesario en reglas o normas para que el SAR realice de forma correcta todas sus funciones.
- Supervisa y verifica que las inversiones realizadas con los ahorros de los trabajadores, estén dentro de los parámetros y normas establecidas.
- Comprueba que los ahorros de todos los trabajadores sean usados de manera correcta para beneficio de estos.



4.7 Seguro de cesantía en edad avanzada

Está contemplado tanto en el sistema de pensiones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

La ley del seguro social en el artículo 154, establece lo siguiente: Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Si el asegurado tiene cotizadas un mínimo de setecientos cincuenta semanas tendrá derecho a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, en los términos del capítulo IV de este Título.

La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes:

- Pensión;
- Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título;
- Asignaciones familiares, y
- Ayuda asistencial.



Cada trabajador debe tener una cuenta individual, nominativa; debe tener el número de cuenta del contribuyente y designarse beneficiarios por parte del trabajador en caso de su fallecimiento. Cuando corresponda puede haber dos subcuentas; para retiro y para el fondo de vivienda (INFONAVIT).

Con la individualización de cuentas, el trabajador pasa a convertirse en el único dueño de sus aportaciones, recibe los beneficios que le otorgan los recursos al momento de pensionarse y pertenece a un sistema de aportaciones tripartitas. La institución de crédito debe entregar al patrón el comprobante del depósito y éste debe entregarla al trabajador .

El trabajador tiene derecho a retirar su saldo cuando en una nueva relación laboral no haya seguro obligatorio

