



**PASIÓN POR EDUCAR**

**Nombre del Alumno:**

**Citlally Alejandra Morales Rubio.**

**Nombre de la Materia:**

**Relaciones Laborales.**

**Nombre del profesor:**

**Lic. GLADIS ADILENE HERNANDEZ  
LOPEZ.**

**Nombre de la Licenciatura:**

**Administración y Estrategias de  
Negocios.**

**Cuatrimestre:4to.**

**Unidad:4**

# SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

## 4.1 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Este reglamento, alguna vez impuesto por el patrón para ser acatado por los trabajadores, ahora tiene “un sentido profundamente democrático”, convirtiéndose 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”.

El Diccionario Jurídico Mexicano del UNAM define reglamentos de trabajo como el “conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores”.



**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:**

- Horas de entrada y salida, horario de comida y periodos de reposo
- Lugar y momento de inicio y final de las jornadas de trabajo
- Días y horas para la limpieza de los establecimientos
- Días y lugares de pago
- Normas para el uso de los asientos
- Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para primeros auxilios
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores
- Medidas de protección para trabajadoras embarazadas
- Tiempo y forma de los exámenes médicos
- Permisos y licencias
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación

**El artículo 422 es claro al señalar que no sólo son obligatorias para los trabajadores sino también para los patrones.**

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 periodos 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;
- Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- 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;
- Permisos y licencias;
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

## 4.2 SEGURO DE RETIRO

Tiene como objetivo que el trabajador, su patrón y el Gobierno Federal realicen aportaciones a una cuenta individual propiedad del trabajador para que al concluir la vida laboral de éste último pueda acceder a una pensión.

**¿Cómo funciona el seguro de retiro?**

Un Seguro de Retiro es un contrato mediante el cual te comprometes a realizar aportes periódicos, los cuales se invierten en un fondo financiero que genera intereses. A partir de la edad de retiro que elijas, podrás comenzar a percibir una renta vitalicia que te permitirá disfrutar de tu jubilación sin preocupaciones.



**Es importante mencionar que los seguros de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, cesantía y vejez son financiados por aportaciones de trabajador, patrón y Estado; mientras que los seguros de guarderías, riesgo de trabajo, retiro y fondo para la vivienda se constituyen con aportaciones patronales, los cuales son administrados por el IMSS (seguros de enfermedad y maternidad, invalidez y vida, cesantía y vejes, guarderías y riesgo de trabajo), por las AFORES e INFONAVIT.**

## 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:

**Artículo 3, III bis.** Cuenta Individual, aquélla 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, es decir: las que realiza su patrón, el Gobierno Federal y las del trabajador.

**APORTACIONES VOLUNTARIAS** En ella se registran las aportaciones que el Trabajador haga de manera voluntaria a su Cuenta Individual y que servirán como un ahorro adicional para incrementar el monto de 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, por lo tanto, no podrán retirarse sino hasta que el Trabajador tenga derecho a recibir una pensión o cuente con una negativa de pensión.

**VIVIENDA** En esta subcuenta únicamente el patrón deposita bimestralmente aportaciones que equivalen a: Cotizantes al IMSS: 5% sobre su Salario Base de Cotización Cotizantes al ISSSTE: 5% del Sueldo Básico Estos recursos son canalizados al INFONAVIT (en el caso del IMSS) o FOVISSSTE (en el caso del ISSSTE) a través del Fondo Nacional de Vivienda.

**La AFORE** lleva el registro de dichos recursos y las actualizaciones de intereses en forma mensual, que aparecen en el Estado de Cuenta.



## 4.4 AFORES

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (**Afores**), mismas que están reguladas por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (**CONSAR**) y autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

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.



### 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, los cuales requieren muchos recursos y pagan buenos rendimientos durante muchos años.



## 4.5 SIEFORES

Una **SIEFORE** es una Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro, en el 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**), quien es el organismo regulador. La SIEFORE irá adaptando su estrategia de inversión de acuerdo con el horizonte de retiro de cada generación.

## 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.

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

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



## 4.7 SEGURO DE CESANTÍA EN EDAD AVANZADA

El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez recibe el mismo nombre en la ley del seguro social y en la ley del instituto de la seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado.

**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. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil 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.