



# PRESENTE Y FUTURO

DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## En esta edición

Análisis de las excepciones de la etapa prejudicial obligatoria: criterios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral versus los criterios de la autoridad jurisdiccional  
*Maestra Rebeca Ricaño Escobar*

Industria 4.0 (Cuarta revolución industrial) y su relación con la seguridad social en México  
*Maestro Diego Angeles Segovia*

Personas trabajadoras del hogar (P.T.H.).  
*Doctor Rigoberto Zamudio Urbano*

Instituciones que proporcionan Seguridad Social a los trabajadores al servicio del estado en México  
*Contador Público Certificado Sacramento Munive García*

Adultos mayores jóvenes, terapia ocupacional, su contratación y deducción de impuestos para las empresas en México  
*Doctor Jacinto García Flores*

# REVISTA PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, año 2 número 5, mayo-agosto de 2024, es una publicación cuatrimestral, editada, publicada y distribuida por el Colegio de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social en Puebla (CAMDSSP), con domicilio ubicado en la 7 Poniente número 503-203, Colonia Centro, Código Postal 72000, Puebla, Puebla. Teléfono 222520962 y correo electrónico: presenteyfuturodelaseguridadsocial@hotmail.com

Editor responsable: Dr. Jacinto García Flores, correo electrónico: garflor@yahoo.com

Reserva de derechos al uso exclusivo ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor No. 04-2024-053113523600-102

ISSN en trámite.

## **Política editorial y aspectos legales**

Los autores conceden de manera expresa a la revista PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL y a sus responsables la autorización para publicar y reproducir los materiales que han entregado para tal efecto.

Las opiniones expresadas por los autores de los artículos publicados en esta revista, son de su exclusiva responsabilidad, no reflejan la postura del CAMDSSP, ni la de los directivos de la revista, ni de las personas que la dirigen o arbitran, por lo que los relevan de toda responsabilidad.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del CAMDSSP.

## **Portada**

Elaboración propia en base a imágenes tomadas de internet no sujetas a derechos de autor y fotografías propias de la revista.

## **Director:**

Dr. José Manuel Lastra Lastra

## **Consejo Arbitral**

Dr. Jacinto García Flores

Dra. Linda Laura Silva Ambriz

Dr. Juan Manuel Contreras Méndez

Mtra. Ana Lilia Silva Ambriz

## **Consejo Editorial**

Mtro. Francisco Manuel Méndez Ferrer

Mtra. María Luisa Flores Hernández

## **Edición**

Mtra. Estefani Moreno Vázquez

# **COLEGIO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PUEBLA**

---

## **Historia**

**El Colegio de la Academia Mexicana de Derecho y Seguridad Social en Puebla surge con la necesidad de contar en el Estado con una institución que fomente la constante capacitación y desarrollo de profesionales dedicados al derecho y la seguridad social, buscando la divulgación del conocimiento para el gobierno, empresas y trabajadores.**

**Se establece formalmente el 29 de enero de 2015 bajo la dirección del Doctor en Derecho Jacinto García Flores.**

## **Misión**

**Desarrollar y promover la seguridad social mediante la constante capacitación a miembros, empresas, trabajadores, gobierno y demás instituciones que lo requieran.**

## **Visión**

**Ser órgano colegiado líder de profesionales en seguridad social, con reconocimiento nacional para consolidar la excelencia de sus miembros que reflejen beneficios para la sociedad.**



## ÍNDICE

### Editorial

1. Análisis de las excepciones de la etapa prejudicial obligatoria: criterios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral versus los criterios de la autoridad jurisdiccional

*Maestra Rebeca Ricaño Escobar*

1

2. Industria 4.0 (Cuarta revolución industrial) y su relación con la seguridad social en México

*Maestro Diego Ángeles Segovia*

15

3. Personas trabajadoras del hogar (P.T.H.).

*Doctor Rigoberto Zamudio Urbano*

27

4. Instituciones que proporcionan Seguridad Social a los trabajadores al servicio del estado en México

*Contador Público Certificado Sacramento Munive García*

36

5. Adultos mayores jóvenes, terapia ocupacional, su contratación y deducción de impuestos para las empresas en México

*Doctor Jacinto García Flores*

42

# CAMIDSSP

# EDITORIAL

El derecho de la seguridad social que se aplica a la clase trabajadora mexicana le permite tener una serie de seguros que le proporcionan prestaciones en especie y en dinero, mediante los subsidios y pensiones correspondientes, durante su época de trabajador y después de haber terminado su relación de trabajo gracias al marco jurídico aplicable.

Antes de entrar en vigor el sistema de capitalización individual que sustituyó el sistema de reparto, se creó por el gobierno federal el “Sistema de Ahorro para el Retiro” o SAR 92 vigente del 1 de mayo de 1992 al 30 de junio de 1997, como un complemento a la pensión de los trabajadores que cotizaron en el IMSS en el periodo mencionado, en el, los patrones depositaron bimestralmente las aportaciones para el retiro mediante las subcuentas: a) de retiro equivalente al 2% del Salario Base de Cotización topadas a 25 veces el salario mínimo general de la Ciudad de México, y b) vivienda, equivalente al 5% del salario base de cotización.

Es de mencionar que en el Diario Oficial de la Federación del 24 de diciembre de 2002, las aportaciones de los trabajadores que no fueron traspasadas a las AFORE, fueron transferidas a una cuenta concentradora de la que el gobierno federal echó mano durante el régimen de Vicente Fox Quezada para realizar la infraestructura que consideró adecuada.

Tampoco se debe perder de vista que muchos trabajadores que tienen sus ahorros en alguna de las AFORES existentes y reúnen ya los requisitos para pensionarse o reclamar su devolución, no lo han hecho, por muchas causas, permitiendo que tales Administradoras los inviertan y obtengan beneficios económicos, por ello representan una veta económica muy valiosa para los proyectos del actual presidente de la República. Dicho de otra manera, para cumplirle a los trabajadores pensionarse con su último salario, se pretende que a la pensión que les pague la AFORE, se les entregue una cantidad adicional que se tomará precisamente de la cuenta concentradora que maneja el Banco de México, a la que debe ingresar el importe de las AFORES no reclamadas por los trabajadores, más los ingresos que se generen de otros rubros, para lo cual ha publicado en el Diario Oficial de la Federación los correspondientes Decretos.

Lo anterior ha generado inconformidad de una parte de la sociedad que considera que con dicha conducta le van a violentar sus derechos por lo que de manera colectiva ya preparan su amparo, ante ello, la respuesta gubernamental señala que no es violatoria de los derechos de los trabajadores cuyas cotizaciones se encuentran en la cuenta concentradora del Banco de México. El tiempo y las acciones jurídicas correspondientes dirán quién tiene la razón.

En horabuena.



**1.**

**Análisis de las excepciones de la etapa  
prejudicial obligatoria: criterios del Centro  
Federal de Conciliación y Registro Laboral  
versus los criterios de la autoridad  
jurisdiccional**

**Maestra Rebeca Ricaño Escobar**

# ANÁLISIS DE LAS EXCEPCIONES DE LA ETAPA PREJUDICIAL OBLIGATORIA: CRITERIOS DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL VERSUS LOS CRITERIOS DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL

*Mtra. Rebeca Ricaño Escobar<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** Resumen. Abstract. Palabras Clave. Key Words. 1. Introducción. 2. Conciliación prejudicial. 3. Excepciones a la conciliación prejudicial. 3.1. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual. 3.2. Designación de beneficiarios por muerte. 3.3. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía

## **Resumen**

En este artículo se aborda la conciliación prejudicial como requisito previo al proceso jurisdiccional en materia del trabajo y las excepciones que le son aplicables.

## **Abstract**

This article addresses preliminary conciliation as a prerequisite to the jurisdictional process in labor matters and the exceptions that apply to it.

**Palabras Clave:** Conciliación laboral. Excepciones a la conciliación laboral.

**Key Words:** Labor conciliation. Exceptions to labor conciliation.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Derecho y Candidata a Maestra en Derecho del Trabajo por la Universidad de Xalapa.

## 1. Introducción

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de mayo de 2019 se transformó por completo nuestro sistema laboral en México como antes se conocía, reconociendo en ella tres pilares: instauración de un nuevo sistema de justicia laboral, libertad y democracia sindical y la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El primer pilar, nuevo sistema de justicia laboral, se refiere a la creación de tribunales laborales federales o locales y la desaparición de las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales estaban adscritas al Poder Ejecutivo e integrado de manera tripartita, mientras que en los Tribunales Laborales pertenecen al Poder Judicial.

El segundo pilar, protección a la libertad y democracia sindical, busca hacer realidad los compromisos internacionales celebrados por nuestro país en el T-MEC, específicamente en el anexo 23, así como por formar parte de la comunidad internacional de la OIT.

El tercer y último pilar, creación de los Centros de Conciliación, es uno de los pilares más fuertes de la reforma, ya que en el anterior sistema la conciliación se veía como una etapa de trámite, mientras que ahora, con fundamento en los artículos 17 y 123 apartado A

fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reconoce como una alternativa para solucionar conflictos obrero patronales y que tiene el carácter de obligatoria, es decir, antes de acudir a los Tribunales Laborales se deberá agotar la conciliación obligatoria bajo los principios establecidos en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente me encuentro trabajando en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral sede Xalapa, Veracruz, por lo que quise aprovechar la oportunidad para hablar sobre uno de los temas nacidos a partir de esta reforma, pero que definitivamente se ha ido puliendo con el transcurso del tiempo y que estando dentro de este organismo de nueva creación he sido afectada, si esa es la palabra que pudiera utilizar.

Me refiero a las excepciones a la conciliación contempladas en el artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, las cuales, para efectos de hacer el análisis que se pretende con este proyecto, primero se debe dar un breve contexto de la conciliación prejudicial hasta llegar a las excepciones que tiene ésta.

## 2. Conciliación prejudicial

En una exposición del Magistrado José

Antonio Abel Aguilar Sánchez, del Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Segundo Circuito, dijo que para interpretar la Ley ~~previo~~ hay que saber la literalidad de la misma, por lo que debemos iniciar con las disposiciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

La conciliación prejudicial encuentra su fundamento en el título 13 Bis, capítulo I de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene como título “del procedimiento de conciliación prejudicial”.

El artículo 684-A de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.”

Si interpretamos el artículo antes citado, podemos concluir que está indicando que el Título 13 Bis señalará cómo se desarrollará el procedimiento de conciliación, sin embargo, la última parte pudiera tener una interpretación importante, la cual retomaremos más adelante, pues señala una excepción la cual se pudiera interpretar como que la conciliación prejudicial es únicamente aplicable a los procedimientos ordinarios.

Por otro lado, el artículo 684-B de la Ley

Federal del Trabajo establece:

“Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.”

Dicho precepto habla de quiénes son los actores dentro del procedimiento, trabajadores y patrones, sin embargo, si interpretamos el artículo podemos cuestionar si la conciliación está limitada solamente a estos actores o se puede extender a otros. De acuerdo a la letra de la Ley, no, pero ¿podemos extenderlo a beneficiarios de los trabajadores, instituciones de seguridad social e incluso sindicatos?

Los centros de conciliación pertenecen a la administración pública federal o local, respectivamente, por tanto, se ve obligada a interactuar y someterse a los Tribunales de Amparo y Tribunales Laborales.

Es así que, criterios como el registro digital 2024308, en los que un Juez de Distrito determinó que no había trascendencia si no se agotaba la conciliación previo a la presentación de la demanda, pues con fundamento en el artículo 774 Bis de la Ley Federal del Trabajo, dicho mecanismo alternativo de

solución de conflictos siempre estaría a disposición de las partes, no obstante, el Tribunal colegiado determinó que no se debe confundir la conciliación prejudicial con la conciliación intrajudicial, ya que la primera está a cargo de un conciliador profesional y es obligatoria por disposición constitucional, mientras que la segunda está a cargo de un juez laboral y es una vía alterna que puede poner fin al juicio, sin embargo, no es obligatoria.

### **3. Excepciones a la conciliación prejudicial**

Las excepciones encuentran su fundamento en el artículo 686 Ter de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

“Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y

accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.”

A estas excepciones se las han llamado "excepciones generales", ya que en un inicio de la implementación de la reforma se tuvo que diferenciar entre éstas y la "excepción genérica", haciendo referencia a lo establecido en el artículo 684-A de la Ley, disposición citada previamente.

Esto se hizo así, ya que si bien la Reforma fue publicada el 1° de mayo de 2019, hubo un periodo de implementación, el cual, de acuerdo con el sexto transitorio de dicho decreto, este sería de cuatro años a partir de la entrada en vigor del derecho, es decir, a más tardar el 1° de mayo de 2023, por tanto, en ese periodo el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijó, de manera interna, su postura respecto a las excepciones generales, es decir, las del artículo 685 Ter, instruyendo que con fundamento en el artículo 684-A, el Centro es competente para conocer de los asuntos que se tramiten en un procedimiento ordinario.

Ya que pretendo exponer los criterios a la par de compartir mi experiencia, me limitaré a tratar las 3 primeras fracciones del artículo 685 Ter de la LFT, por no contar con suficiente experiencia en los cambios que se han tenido en los conflictos colectivos sino únicamente lo que respecta a conflictos individuales.

### 3.1 Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual

En el manual de orientadores, emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual se puede

encontrar en la página oficial del Centro, se encuentra el apartado de excepciones a la conciliación, el cual para efectos ilustrativos a continuación lo muestro:



Como se puede leer, el Centro estableció como criterio que la conciliación “no aplica” en algunos conflictos laborales como son los de las fracciones II, III, V y VI del artículo 685 Ter de la Ley, los cuales pertenecen al procedimiento especial, incluso al final tiene la aclaración “si tu conflicto es uno de los anteriores, debes acudir directamente a los tribunales laborales”.

Por otra parte, el Centro interpretó de la Ley que existe la conciliación obligatoria y la voluntaria, en éste último caso haciendo referencia a las fracciones I y IV del artículo 685 Ter de la Ley, y por tanto, el manual establece que la Ley otorga la opción de conciliar, por lo que el actor tendrá la opción de acudir a la instancia de conciliación o ante un Tribunal Laboral para presentar tu demanda.

Es así como, el manual nos permite ver que desde un inicio el Centro Federal de Conciliación reconoció que en los casos de discriminación no sólo debía quedar a criterio del solicitante iniciar el procedimiento o presentar una demanda, sino que además ha indicado a las y los conciliadores a llevar a cabo medidas protectoras para evitar la revictimización, entre ellas se encuentra la medida de llevar a cabo la audiencia de conciliación en salas de conciliación separadas.

Esta interpretación hecha por el Centro

ha sido aceptada por la autoridad judicial, por lo que no encuentra, hasta este momento, antecedente alguno en el que el Centro haya negado la recepción de una solicitud de conciliación con el argumento de que no es susceptible de conciliación.

### **3.2 Designación de beneficiarios por muerte**

Sobre la fracción II del artículo 685 Ter de la LFT, el Centro instruyó a sus trabajadores no aceptar solicitudes de conciliación, toda vez que el artículo 684-F del mismo ordenamiento no concede a la autoridad conciliadora la atribución de reconocer o conceder derechos a terceros, ya que esa facultad es inherente a la autoridad jurisdiccional, mientras que la autoridad conciliadora es una autoridad administrativa.

Esta situación verdaderamente ha causado molestia no sólo para las personas interesadas en ser declaradas beneficiarias, sino también para los que son citados a la audiencia de conciliación, pues estos últimos manifiestan que no se pueden arriesgar a pagar el AFORE, alguna indemnización o el finiquito mismo en esa instancia sin que sea una autoridad jurisdiccional quien se los ordene, por tanto, acudir a la conciliación les representa una pérdida de tiempo. Hecho que en nada apoya el principal objetivo del centro de conciliación: desahogar los tribunales.

Después de 3 años, un tribunal colegiado determinó que es obligatorio agotar la conciliación cuando la acción principal del actor sea la devolución de aportaciones de una cuenta individual de afore, pero para ello debe ser designado como beneficiario previamente.

CONCILIACIÓN PREJUDICIAL.  
DEBE AGOTARSE EN  
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE  
SEGURIDAD SOCIAL, CUANDO  
SE SOLICITEN  
CONJUNTAMENTE LA  
DESIGNACIÓN DE  
BENEFICIARIOS POR MUERTE  
DEL TRABAJADOR Y LA  
DEVOLUCIÓN DE  
APORTACIONES DE SU CUENTA  
INDIVIDUAL.

Hechos: Una persona solicitó ser declarada beneficiaria y reclamó, además, la devolución de las aportaciones realizadas a la cuenta individual del trabajador fallecido; ante ello, el tribunal laboral la previno para que exhibiera la constancia de no conciliación, entre otras cuestiones y, al no ser desahogada en sus términos, determinó remitir el asunto al centro de conciliación respectivo, a efecto de agotar el procedimiento de conciliación prejudicial. Inconforme con lo anterior, aquélla promovió juicio de amparo directo.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que debe agotarse la conciliación prejudicial cuando se soliciten conjuntamente la declaración de beneficiarios por muerte del trabajador y la devolución de las aportaciones realizadas a su cuenta individual.

Justificación: Lo anterior es así, en razón a que, conforme al nuevo modelo de justicia laboral vigente a partir del 2 de mayo de 2019, la figura de la conciliación es una institución que tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XX, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual es un eje esencial para las autoridades laborales. Ahora, las excepciones de agotar la instancia conciliadora previstas en el precepto 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, deben concretizarse de manera restrictiva, sin posibilidad de extenderse a otras hipótesis; por tanto, si el reclamo principal del actor en el conflicto individual de seguridad social es la obtención de los citados recursos y esa acción se hace depender del derecho a ser declarado beneficiario, lo cual no fue solicitado de forma independiente, es inconcuso que antes de acudir al juicio laboral debe agotar la etapa conciliatoria prevista en el artículo 684-B de la

citada legislación, al tratarse de una acción que no se exceptúa de hacerlo. Máxime si se toma en cuenta que dicha fase prejudicial favorece al accionante, al permitirle una solución a sus reclamos sin necesidad de acudir al juicio, lo cual, además, no limita su derecho de promoverlo con posterioridad, de no llegar a una solución amistosa entre las partes. Determinación con la cual se privilegia el espíritu conciliatorio previsto en el nuevo sistema de justicia laboral y se armoniza con la prevalencia de derechos de las personas que instan el juicio laboral.

Sin embargo, al ser ésta una tesis aislada del séptimo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito, la Oficina en Xalapa del Centro Federal no se ha apegado a este criterio. Inclusive los Tribunales Laborales Federales de Veracruz tampoco han hecho uso de este criterio en sus requerimientos judiciales, por lo que no contamos con antecedente alguno en el que un Tribunal Laboral Federal nos haya requerido agotar el procedimiento de conciliación cuando la acción principal sea reclamar la devolución de aportaciones de una cuenta individual.

### **3.3. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie**

### **y accidentes de trabajo**

La fracción III del artículo 685 Ter es probablemente de las más controversiales, pues en las diversas capacitaciones impartidas por parte del Centro Federal de Conciliación, y debo decir que hasta la fecha es la postura que se mantiene, es que ya que la fracción inicia con “prestaciones de seguridad social” y esto debe interpretarse a la luz del artículo 11 de la Ley del Seguro Social, se deduce que cualquier prestación de seguridad social no es susceptible de conciliación y por ende, se debe acudir directamente a la presentación de la demanda. Así mismo, el Centro de Conciliación optó por defender la postura de que fue omisión legislativa contemplar en la fracción los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez, así como la devolución de aportaciones del AFORE. No obstante, el autor del libro titulado “El nuevo sistema de justicia laboral en México”, Sergio Javier Molina Martínez, quien recordemos fue Consejero en la reforma laboral que estamos estudiando, dice al respecto lo siguiente:

“Tampoco están exentos los conflictos relacionados con el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez a cargo de Administradoras de Fondos para el Retiro (Ley “Nueva” del Seguro Social). Al efecto, se consideró que

esos temas, por el tipo de derecho en disputa, podrán solucionarse en la mayoría de los casos en el ente de conciliación federal. Por lo tanto, deberán acudir al Centro Federal y ahí comenzar el trámite de conciliación respectivo.”.

Es así que, para cuando se aperturó la sede Xalapa, Veracruz del Centro Federal de Conciliación el 3 de noviembre de 2021 no se contaba con un criterio jurisprudencial respecto a si era obligatorio agotarse la conciliación prejudicial en los casos en que el solicitante reclamara la pensión de cesantía en edad avanzada o vejez y la devolución de aportaciones y ello permitía al Centro establecer su postura respecto al tema. Fue hasta abril de 2022 que la segunda sala determinó lo siguiente:

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL. LA PENSIÓN POR CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ, ASÍ COMO LA DEVOLUCIÓN Y PAGO DE APORTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL, NO SE CONSIDERAN EXCEPCIONES PARA AGOTAR LA INSTANCIA CONCILIATORIA PREJUDICIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 685 TER, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron si los conflictos inherentes a diversas prestaciones de seguridad social que se demandaron en los respectivos juicios laborales, concernientes a la pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, así como a la devolución y pago de aportaciones de seguridad social correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, pueden o no considerarse como hipótesis de excepción a la instancia de conciliación prejudicial en materia laboral.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que los conflictos inherentes a las prestaciones de seguridad social de pensión por cesantía en edad avanzada y vejez, así como a la devolución y pago de aportaciones de seguridad social correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y al Sistema de Ahorro para el Retiro, no pueden considerarse como excepciones para agotar la instancia conciliatoria prejudicial, previstas en el artículo 685 Ter,

fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación: La conciliación como instancia prejudicial obligatoria, elevada a rango constitucional en el artículo 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, constituye uno de los ejes centrales que motivó la reforma en materia de justicia laboral, pues resulta un componente esencial del derecho de acceso a la justicia, acorde a la realidad nacional e internacional en esa materia, con el propósito de eliminar todo elemento que la convierta en lenta, costosa, de difícil acceso y cuestionable. Además, atiende la intención de privilegiar que los nuevos órganos de impartición de justicia laboral concentren su atención en las tareas jurisdiccionales, propias de su nueva responsabilidad y, de esta forma dar atención a la demanda de la sociedad mexicana, consistente en acceder a una justicia cercana, objetiva, imparcial y eficiente. Por tanto, analizado el proceso legislativo que dio origen al artículo 685 Ter, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, si bajo la óptica del legislador federal se suprimieron el supuesto de cesantía en edad avanzada y vejez del catálogo de trato, así como las prestaciones de seguridad social relativas a la devolución y pagos

acumulados correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y los rendimientos del Sistema de Ahorro para el Retiro, ello conlleva entender que tal situación particular la visualizó como un aspecto conciliable entre las partes. Considerar lo contrario implicaría el riesgo de desnaturalizar la vía conciliatoria que el Poder Reformador plasmó a nivel constitucional, como una de las piezas torales para hacer efectivo el derecho de acceso a la justicia laboral de manera expedita y gratuita.

Con este criterio el Centro Federal de Conciliación se vio obligado a incluir en el catálogo de opciones para la presentación de la solicitud de conciliación los supuestos de otorgamiento de pensión y devolución de aportaciones, así mismo informó a sus trabajadores sobre esta “batalla perdida” para que se acatará la instrucción en toda la República, no sin antes explicar que esto afectaría en la efectividad de la conciliación, ya que al haber reconocido la Suprema Corte que es obligatorio agotar la etapa de conciliación prejudicial en los casos de cesantía en edad avanzada y vejez y devolución de aportaciones de AFORE, la conciliación sería tomada como una instancia de trámite restándole autoridad, pues era inminente que el

Instituto Mexicano del Seguro Social y las AFORES se negarían a llegar a convenios sin antes brindarles la seguridad de que el otorgarles alguno de esos derechos no resultaría posteriormente en una demanda, sobretodo para las AFORES.

En la Oficina de Xalapa, Veracruz del CFC son contados los asuntos en que se ha logrado llegar a convenios por el pago de los seguros de cesantía en edad avanzada y vejez. Por otro lado, del cien por ciento de asuntos iniciados por devolución de aportaciones, sólo contamos con dos asuntos en los que se alcanzaron convenios, cifra tomada del periodo 2021 al 2023.

Era evidente que esta fracción nos causaría dolores de cabeza y así ha sido. A partir de la jurisprudencia de abril de 2022, otros criterios han sido emitidos, y el lenguaje que se ha utilizado aplica para todas las excepciones del artículo 685 Ter de la Ley Federal del Trabajo, ya que de la interpretación de éstas se obtiene que las excepciones generales no deben entenderse como prohibiciones para acceder a la instancia sino limitaciones para el juzgador que conoce del asunto, pues no puede requerir la exhibición de la constancia de no conciliación al actor ya que el agotar la instancia queda a decisión de éste, por lo que la fracción I del apartado B del artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo es inoperante en estos casos.

Por ejemplo, encontramos la tesis aislada con número de registro 2026289, en la cual una viuda reclamó del Instituto Mexicano del Seguro Social el reconocimiento, otorgamiento y pago correcto de la pensión por viudez, sin embargo, el Tribunal Laboral desechó la demanda y remitió el asunto al Centro Federal de Conciliación para que fuera agotado previamente el procedimiento de conciliación, motivo por el cual el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro auxiliar de la cuarta región, con residencia en Xalapa, Veracruz, determinó que es una excepción a la conciliación, toda vez que el artículo 127 fracción I de la Ley del Seguro Social, contempla este seguro dentro del ramo de vida, mismo que está establecido como excepción en el artículo 685 Ter fracción III, por tanto, determinó, “no es necesario agotar la instancia prejudicial”.

Con motivo de esta jurisprudencia, hemos tenido en la Oficina de Xalapa, Veracruz del Centro Federal de Conciliación suficientes solicitudes por viudez, pues efectivamente se entiende que las excepciones no son prohibiciones para acudir a la instancia prejudicial, sin embargo, la realidad con la que nos encontramos es que el Instituto Mexicano del Seguro Social no llega a convenios en vía administrativa, situación lamentable pero que provocará que eventualmente se formalicen convenios o incluso mejoras

a esta reforma.

#### 4. Conclusiones

La conciliación representa una alternativa para solucionar los conflictos laborales con menos costos, en menor tiempo y con un procedimiento más sencillo para los trabajadores, sin embargo, al ser una instancia administrativa se ha visto oprimida por los criterios del Poder Judicial, en las que la ponen como una instancia de trámite y no como una instancia efectiva de solución de conflictos.

Para que la reforma tenga efectos positivos en el país y dado que los criterios no ven a las excepciones como prohibiciones para agotar la conciliación, entonces el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral debe firmar convenios de colaboración con las instituciones de seguridad social (como IMSS y las Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro) no para evitar verse afectado en la efectividad, es decir, que no sea el motivante no tener los resultados prometidos, sino que estas decisiones impactarán en la solución de conflictos en la instancia prejudicial sin que trascienda hasta un juicio largo y costoso, por lo que se debe buscar preparar el terreno para que el convenio al que lleguen las partes esté completamente blindado, de tal forma que no exista renuncia de derechos para los solicitante y que no se vean afectadas las instituciones de seguridad social en un futuro con demandas en las

que se reclame la nulidad de esos convenios.

Es necesario actualizar los manuales y lineamientos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral apegándose a los criterios jurisprudenciales, así como que se mejore la alianza entre el Centro y los Tribunales, pues las acciones de uno u otro se ven afectadas.

#### 5. Bibliografía

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023.

Ley Federal del Trabajo, 2023.

Ley del Seguro Social, 2023.

Tesis Aislada II.2o. T.5 L (11 a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación en materia laboral, 2022, Tomo IV, p. 3304 (consultada el 28 de diciembre de 2023).

Tesis Aislada I.7o.T.3 L (11 a.), Semanario Judicial de la Federación en materia laboral, 2023 (consultada el 2 de enero de 2024).

Molina M., S. J. (2022). *Nuevo Sistema de Justicia Laboral en México* (Porrúa) (2ª edición), p. 24.

Manual para orientadores, 2021.

Lineamientos para el Procedimiento de Conciliación Prejudicial Individual, 2021 (consultada el 3 de enero de 2024).

Jurisprudencia 2a./J 19/2022 (11a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación en materia laboral, 2022, Tomo II, p. 1672 (consultada el 3 de enero de 2024).

Tesis Aislada (IV Región)2o. 13 L (11a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación en materia laboral, 2023, Tomo II, p. 2604 (consultada el 4 de enero de 2024).



**2.**

**Industria 4.0 (Cuarta revolución industrial) y su relación con la seguridad social en México**

**Maestro *Diego Ángeles Segovia***

# INDUSTRIA 4.0 (CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL) Y SU RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

*Diego Ángeles Segovia<sup>1</sup>*

**Sumario:** Resumen. Abstract. Palabras clave. Key words. 1. Introducción. 2. Comenzamos. 3. Seguridad social 4.0. 4. Conclusión. 5. Bibliografía.

## Resumen

La industria 4.0 y la seguridad social son temas muy relacionados, la evolución tecnológica está generando nuevas enfermedades de trabajo para las cuales no estamos preparados, por ello los gobernantes deben llevar a cabo políticas públicas que preserven la salud de los trabajadores ante la nueva realidad que se vive.

## Abstract

Industry 4.0 and social security are closely related topics, technological evolution is generating new work-related illnesses for which we are not prepared, which is why rulers must carry out public policies that preserve the health of workers in the face of the new reality that you live.

**Palabras clave:** Industria 4.0. Seguridad social en México.

**Key words:** 4.0. Industry. Social Security in Mexico.

## 1. Introducción

En la actualidad la vida de las personas es cada vez más sistematizada, motivada por el constante progreso del ser humano, el cual nunca había tenido gran

aceleración como lo es hoy en día. Las personas estamos viviendo una revolución cultural y tecnología a gran escala, que permite al individuo distintas formas de pensamiento y convertirse en una maquinaria

---

<sup>1</sup> Licenciado en Derecho. Candidato a Mtro. en Derecho del Trabajo por el Instituto de Profesionalización e Investigaciones Jurídicas del Poder Judicial del Estado de Hidalgo.

generadora tanto de productos como de riqueza.

En énfasis, este trabajo pretende dar un panorama acerca de la INDUSTRIA 4.0 (Cuarta revolución industrial) y SU RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO, un tema que debiera de ser de gran relevancia en el área de la Seguridad Social, más por la preocupación de que las personas no estamos poniendo atención a los cambios radicales derivados de la revolución tecnológica, que impacta directamente en la vida de las personas y en lo específico en las relaciones de trabajo y en la seguridad social.

En México es un fenómeno industrial que se está adaptando y en este momento existen pocas empresas locales que han desarrollado capacidades para proveer soluciones relacionadas con ella. Sin embargo, hay sectores que se han mantenido en crecimiento constante en los últimos años (automotor y aeronáutica) y se han convertido en los sectores más prometedores y prominentes de la economía mexicana. La complejidad de sus procesos de valor agregado los convierte en los mejores candidatos para adoptar e innovar en las tecnologías de la 4.0 y así aumentar la eficiencia de la producción, tanto en la fabricación como en la prestación del servicio. Esto implica que México se integre a esta nueva corriente industrial con el fin de pasar de un modelo de bajo costo a uno de alto

valor agregado basado en la flexibilidad tecnológica y los servicios posventa.

De no poder integrarse a la nueva revolución industrial, las empresas de los sectores clave carecerían de la mano de obra e infraestructura que demanda el mercado global; por lo tanto, las diferentes empresas relacionadas podrían ser obsoletas y causar un problema de desempleo en el país. Por lo tanto, definir este término y dar claridad o abrir un debate de lo qué es y cómo se puede dar luz para comprender esta tendencia industrial en un contexto como el nuestro.

## 2. Comenzamos

A lo largo de la historia, el desarrollo tecnológico ha tenido un impacto importante en los sistemas de manufactura, la primera surge en el siglo XVIII (1760-1840) caracterizada por la invención del motor a vapor y la construcción del ferrocarril; la segunda revolución industrial aparece a finales del siglo XIX y principios del XX, destacándose por la producción en cadena o en masa; la tercera se inicia en la década de los años sesenta, siendo relevante por la invención de la computadora e Internet.

Este concepto surge en el continente europeo como una iniciativa estratégica que adoptó el gobierno

alemán como parte de su estrategia de alta tecnología para el año 2020. Como antecedente inicial esta propuesta fue lanzada por el Grupo de Promotores de Comunicación de la Industria-Ciencia, las recomendaciones de implementación fueron formuladas por el grupo de trabajo de la 4.0 bajo la coordinación de la Academia Alemana de Ciencia e Ingeniería (Acatech). En el año 2013 esta iniciativa se presentó y fue el tema central de la feria industrial de Hannover. A raíz del rotundo éxito de la propuesta el gobierno alemán, de manera acelerada, ascendió esta iniciativa estratégica a una estrategia nacional. Durante los últimos años, este término se ha divulgado alrededor del mundo, convirtiéndose «en un punto de acceso (hotspot) para la mayoría de las industrias globales y la industria de la información.

En la actualidad, nos encontramos ante una cuarta revolución industrial denominada industria 4.0, caracterizada por una completa automatización de los sistemas industriales de producción gracias a la digitalización de los procesos, tecnologías robóticas, realidad aumentada y el Internet de las cosas comunicación autónoma mediante el uso de la red entre objetos.

Definir industria 4.0 resulta sumamente complejo ya que en la actualidad existen más de 300 acepciones que pretenden explicar el significado de este fenómeno. Pese a

ello, estos conceptos comparten determinados elementos que nos permiten tener una noción general de su significado y sin ánimo de fijar una postura, pero sí de tener una mínima noción de su alcance. Industria 4.0 se refiere a un nuevo modelo de organización en las cadenas de producción donde las interacciones entre los actores influyen directamente en los procesos de producción gracias a la aplicación de tecnologías de la información y comunicación.

Algunos autores consideran que la Industria 4.0 o cuarta revolución industrial, representa un gran cambio a la concepción jurídica del derecho del trabajo, debido a que sus repercusiones ponen en riesgo la concepción misma del trabajo como lo concebíamos y del sistema protector de la seguridad social que suele acompañarle, frente al inusitado fenómeno de la automatización inteligente en la producción de bienes y servicios que es previsible terminará destruyendo en nuestro país cientos de miles de empleos durante la década siguiente y las venideras.

Esta cuarta revolución industrial ha fijado dos posturas respecto de los efectos que pudieran ocasionarse en el mundo del trabajo y de la seguridad social. **La primera de ellas establece que el uso de procesos completamente automatizados mediante máquinas inteligentes, originaría el desplazamiento de la mano del hombre por la de robots**

**en las industrias, teniendo como consecuencia la pérdida masiva de empleos, precarizando la vida de los trabajadores y sus dependientes; en tanto, la segunda postura refiere que, en efecto, en esta era digital desaparecerán puestos de trabajo que son fácilmente automatizables pero a la par, se crearán nuevas fuentes de trabajo que serán necesarias para el desarrollo y aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos de producción,** haciendo hincapié que la reeducación de las personas será un punto clave para la obtención de estos nuevos empleos.

La cuarta revolución industrial, o la industria 4.0, es aquella centrada en la robótica, la automatización, así como el empleo del Internet de las Cosas y el Big Data. En resumen, la industria 4.0 marca el comienzo de una realidad digital que está cambiando las reglas de producción y la fuerza de trabajo.

Es importante resaltar, que la mayor parte de las fuentes de empleo se han vuelto altamente tecnificadas y su característica primordial es que cuentan con mayor flexibilidad laboral debido a varios fenómenos que impactan en el empleo, todas estas tendencias, tanto laborales como de negocios, han impactado de forma importante en las relaciones de trabajo a nivel global; las inercias actuales muestran que seguirán haciéndolo hasta llegar a alterar de manera extraordinaria el empleo formal

subordinado, un fatal escenario en donde el trabajo autónomo especializado al través de plataformas laborales, será a futuro la principal fuente de ingresos de la población mexicana y mundial; un tema preocupante para lo cual los sistemas de seguridad social deben prepararse.

Cierto es que la tecnología puede resultarnos muy útil; empero, el problema de su utilización es que no nos dice qué tipo de decisiones tomaremos con ella, resultando obvio que, en este punto, la moral y la ética juegan un papel importante en el profundo cambio de rol productivo, en nuestras sociedades contemporáneas.

La cuarta revolución industrial es un fenómeno industrial que se ha divulgado a diferentes países, por las peculiaridades de cada contexto cada país enfrenta diferentes circunstancias y características peculiares para alinearse a esta nueva tendencia industrial. En países en desarrollo es un doble desafío debido al tejido industrial, la dependencia a tecnologías extranjeras y diversas variables que dependen del sistema. A pesar de que esta corriente tiene muy poco de existir, países como México han tratado de configurar y centrar sus esfuerzos para acoplarse a esta tendencia industrial.

En tal contexto, es de suponerse que ya México, a través de sus propias experiencias, ha comprendido varias

cosas, por ejemplo; que en el país no estamos preparados para adecuar el enorme desafío que el avance tecnológico referido nos impone, porque el mercado ya se está transformando con o sin regulación legal alguna por parte del Estado; que el sector manufacturero es el motor del país, en el que ha habido una fuerte y constante inversión extranjera, y es precisamente a ese sector que apuesta de forma prioritaria a esta cuarta revolución industrial; que en México la manufactura representa el 32% del Producto Interno Bruto, así como el 35% del volumen total de las exportaciones y que industria 4.0, aparte de permitir ahorrarle al empresario hasta el 30% de los costes totales, vendrá a cambiar por completo los negocios, pues la manufactura inteligente será dentro de muy poco el nuevo modelo de producción y comercio, esto es, la nueva manera de hacer negocios.

Los Mexicanos no deberíamos ignorar este fenómeno, porque hemos podido constatar que él se desarrolla a escala planetaria y a toda velocidad en tres continentes: Europa, Asia y América; así que la tendencia a la automatización inteligente de la manufactura conducirá de forma inevitable a la sustitución de la mano de obra humana, un tema que, en Japón, se ha denominado ya desde hace un lustro como “la revolución de los robots”, que busca entre otras cosas y en un matiz humano en la tecnología, terminar con el karoshi,<sup>13</sup>

la muerte súbita provocada por el exceso de trabajo de los japoneses, un concepto que forma parte de su peculiar idiosincrasia laboral y cultural. Uno de los mayores desafíos que nos presenta en México la industria 4.0, es que en este mundo interconectado priorizamos lo urgente por sobre lo importante; ejemplo claro de lo afirmado es que no reconocemos como país los problemas sociales más trascendentes y que, cuando al fin los reconocemos, optamos por salidas fáciles pero inadecuadas para nuestra peculiar idiosincrasia nacional.

En estos últimos años la selección y la contratación de personal está siendo amenazada; los salarios de los universitarios recién egresados han ido disminuyendo al mismo tiempo que más de la mitad de ellos se ven forzados a realizar trabajos para los que no se necesita un título. De hecho, muchos de los empleos para profesionistas preparados incluyendo los abogados, periodistas, científicos y farmacéuticos se han erosionado significativamente debido al avance de la tecnología de la información; y no son los únicos. Esto indica que nos dirigimos a una transición que someterá a la sociedad y a la economía a una gran tensión.

Siguiendo dichas ideas y aplicadas a México, el impacto potencialmente devastador es un escenario de desempleo o subempleo que afectará a la sociedad, cuya economía pagará un precio muy alto: el mercado requiere de compradores y, sin

ingresos fijos, el círculo virtuoso entre productividad, incrementos salariales y el aumento del gasto de los consumidores podría colapsar la economía nacional, por lo que habría que reestructurarla a tiempo para que se sostenga de mejor manera

Como podremos observar, ya está en México el inevitable cambio laboral del empleo, que comienza a ser efectuado mutando hacia nuevas modalidades de trabajo que no están reguladas en la Ley Federal del Trabajo, y que está orientado al trabajo autónomo y a distancia mediante computadoras conectadas a Internet. Esa nueva modalidad laboral convertirá en nómadas digitales a la mayoría de quienes, con una computadora, tableta o celular, usados como herramienta de comunicación digital donde quiera que estén ubicados y conectados a Internet, harán tareas muy concretas para obtener, a cambio de su esfuerzo intelectual invertido, ingresos suficientes para vivir, a condición, claro está, de contar con una experticia digital enfocada en algún temática específica que explote en algún nicho de mercado de trabajo individual y calificado, en tanto que ese servicio se requiera por algún tercero con necesidades de recibir colaboración especializada y el contratante cuente con dinero suficiente para pagar el apoyo intelectual recibido.

Entonces, jurídicamente analizado este imparable fenómeno, el derecho humano al trabajo seguirá

subsistiendo, aunque el derecho del trabajo vigente requerirá de profundas reformas para readecuarle a la compleja realidad virtual, pues ya sabemos que la ciencia jurídica va persiguiendo a la realidad para intentar regularle de mejor manera, por lo que debe evolucionar al mismo ritmo a fin de no quedar rezagado el marco legal vigente y tuitivo de la clase trabajadora.

Por eso industria 4.0 representa también un enorme desafío para el propio Estado mexicano, al ser éste el mayor empleador del país, máxime cuando las labores rutinarias de índole administrativo son los trabajos u oficios que serán más susceptibles de ser automatizados. En ese hilo de ideas, el sector gubernamental deberá invertir en tecnología inteligente para su operación cotidiana y, en consecuencia, liquidará a cientos de miles de servidores públicos, resintiendo profundos cambios con el decurso de los años; ello requiere entonces del diseño de políticas públicas acordes a la nueva realidad laboral y de la seguridad social.

La imparable implementación de la industria 4.0 repercutirá tanto en las actuales relaciones de trabajo como en la negociación colectiva entre el empleador y sus sindicatos de trabajadores, en materia de previsión social; sin sobre añadir que con igual fuerza incidirá en los actuales sistemas de seguridad social mexicanos, por lo que habrá que repensar en modificar este sistema

protector social. Y si decrece el empleo formal, entonces deviene en necesidad el buscar fuentes alternas de financiamiento para este indispensable servicio público especializado que tanto bienestar ha traído a la sociedad mexicana en tres cuartos de siglo de fructífera existencia.

En México, el seguro social es el instrumento a través del cual los trabajadores y el Estado unen sus acciones para proteger los derechos de la clase trabajadora en contra de los derechos de la clase empresarial y así posibilitar una mejor calidad de vida. El seguro social es un instrumento de la seguridad social, es el conocimiento ordenado, sistematizado de dicha disciplina jurídica que le permite establecer su aplicación exacta.

La realidad mexicana nos impone entender la asistencia social como una herramienta importante de la seguridad social, debido a que el 60% de la población económicamente activa se encuentra en la informalidad<sup>17</sup> y por lo tanto no gozan de los beneficios del aseguramiento social. Por ello son importantes los programas asistenciales que sexenio, tras sexenio del gobierno federal, así como los gobiernos estatales establecen y que en muchas ocasiones son únicamente un paliativo a su problemática derivada de la falta de aseguramiento. Ejemplo son el Seguro Popular de Salud y el programa Pensión para Adultos

Mayores, los cuales son un mal sustituto de los seguros de enfermedades y de vejez, pero que pese a ello, no se les puede restar importancia porque son la única forma de atención a la salud accesible para muchos mexicanos, y para otros es el único ingreso económico con el que cuentan en la vejez.

### **3. Seguridad social 4.0**

A manera de contribuir al debate sobre este último tema: seguridad social 4.0, se incluye una reflexión inicial —admitimos aún inacabada—: seguridad social 4.0 es el conjunto de programas sociales (PPS) seguros sociales (prestaciones de derecho laboral) y servicios obligatorios de carácter público y privado que, integrados en una red y con diversos mecanismos de exigibilidad jurídica, positivicen y materialicen el derecho humano a la seguridad social en una sociedad regida por la industria 4.0. La construcción de este concepto obedece más al objetivo de la seguridad social por alcanzar ante la industria 4.0 y la transformación que debe sufrir, diferente a lo que hoy en día es. Para llegar a este concepto se deben considerar algunos factores que cambian en el proceso de la industria 4.0, por ejemplo, los trabajadores, el trabajo en sí mismo, etcétera. Motivo por el cual se analizan a continuación.

Todo proceso de cambio acarrea ventajas y desventajas, así como retos

que se deberán hacer frente. Los aspectos laborales y de la seguridad social, ante el proceso del cambio de la industria 4.0 presenta las siguientes ventajas y desventajas. Dentro de las ventajas de la industria 4.0 para la seguridad social se pueden hablar de las siguientes:

- La disminución de riesgos laborales; ya que a través de la utilización de modelos inteligentes de seguridad integrados en las máquinas (automóviles, robots, etcétera) se reduce el riesgo del error humano, por lo que la prevención de accidentes es mayor.
- Flexibilización del trabajo; el uso de las tecnologías puede influir en la flexibilización de los trabajos logrando un menor tiempo empleado en la realización de una actividad, pudiendo así dedicar el tiempo restante a actividades de esparcimiento, formación profesional o personal, que benefician directamente a la salud física y mental del trabajador, así como el fomento de la conciliación de la vida laboral, social y familiar.
- Mayores ganancias por productividad, pues el uso de tecnologías puede llevar a un número ilimitado de posibilidades económicas.

A su vez, las desventajas que involucran a la industria 4.0 devienen de los siguientes aspectos:

- Aumento de desempleo; ya que, para la producción de algún bien o la prestación de algún servicio, se hace uso de las nuevas tecnologías como robots, sensores o computadoras, corriendo el riesgo de eliminar algunos o varios puestos de trabajo utilizados por los humanos y por tanto el impacto directo que se tendrá en la seguridad social, será el hacer uso de los seguros de desempleo.
- Reducción de salarios; al reducirse las horas laborales también se reducirán los salarios de los trabajadores y, por tanto, esto tendrá un impacto directo en las cotizaciones a la seguridad social, reduciendo a su vez el monto de las pensiones.
- Transformación de contratos laborales a contratos de prestación de servicios profesionales; pasando de contratos de trabajo por tiempo indefinido a contratos por proyecto ocasionando la pérdida de posibilidades al acceso a una pensión por vejez, bajo las reglas actuales, ya que implica menores tiempos de cotización.

- Carga mayor a la asistencia o ayuda social; puesto que, al existir una alta tasa de desempleo las personas perderán su principal fuente de ingresos y por tanto no podrán cubrir sus necesidades básicas, obligando así a que el Estado intervenga a través de programas de asistencia social y no en el fortalecimiento de los seguros sociales.
- Aumento de riesgos sicosociales, ya que se considera un creciente aumento de los niveles de estrés laboral; el avance y desarrollo de las nuevas tecnologías juegan un papel destacado puesto que la presión que ejerce el entorno para estar actualizados y llegar a dominar las nuevas tecnologías, está imponiendo un ritmo y tensión que puede ser difícil de superar personalmente.
- Nuevas enfermedades; las cuales están relacionadas con la colaboración directa de personas con máquinas o robots que facilitan el aislamiento de la persona, limitándola a un simple operador.

Ahora bien, los principales retos están vinculados a que el futuro del empleo estará hecho de trabajos que aún no existen en industrias que usan tecnologías nuevas, que, por tanto, se deberá prever la formación y capacitación de nuevos puestos laborales, así como nuevos riesgos o enfermedades profesionales derivados de los mismos puestos a los cuales se tendrá que hacer frente. Aunado a lo anterior, el reto se encuentra en encontrar el equilibrio entre desarrollo tecnológico y el respeto a los derechos de los trabajadores, así como implementar la protección que necesita el trabajo de la era digital. La libertad y flexibilidad que ganan los trabajadores en el trabajo 4.0 no debería ser contrarrestada por la pérdida constante de la capacitación, el aumento de trabajo en relación a la pérdida de personal o el desplazamiento del trabajo humano por los robots.

No hay muchas propuestas para contribuir al aseguramiento de los trabajadores y sus familias ante la industria 4.0. Lo cierto es que independientemente de si es trabajador asalariado, subordinado, independiente, empresario en una micro, pequeña, mediana o grande empresa, el mundo está cambiando para todos y una constante en ese cambio es que a medida que disminuye el acceso a los beneficios del empleador, más trabajadores necesitarán diferentes formas de

acceder a los beneficios tradicionalmente proporcionados por los empleadores y/o el Estado, y lo que estamos próximos presenciar es que a medida que más trabajadores descubran que el trabajo (o el trabajo disponible) no es suficiente para mantener un nivel de vida estable, la red de seguridad social deberá abordar las necesidades de estos trabajadores.

#### **4. Conclusión**

A manera de conclusión podemos decir que México se encuentra muy a tiempo para tomar decisiones que le permitan ir desarrollando políticas acordes a las revoluciones tecnológicas y que las mismas sean amigables con la vida de las y los trabajadores. La implementación de reformas a las leyes en materia de tecnología, trabajo y seguridad social podría dar adecuada cobertura al sector de los trabajadores que se encuenan englobados en el mundo tecnológico en harás de una mayor protección.

EL Estado mexicano debe reaccionar rápido ante esta contingencia; en estas decisiones no debe dejarse de lado que la eventual sustitución de individuos por máquinas y robots inteligentes, han movido a personajes de la propia industria tecnológica a buscar ideas para sostener la protección social

Es claro que la actitud del estado frente a la llamada revolución 4.0 debe ser abierta y concientizada para mantenerse en un contexto plenamente globaliza dado, optando siempre más por el interés colectivo que por el común, solo así se pude hablar de un desarrollo humano. Optar por mecanismos que faciliten una mayor protección de seguridad social, entre ellas.

Por lo que respecta a México, una posible propuesta para combatir las consecuencias negativas de esta industria 4.0 en materia de aseguramiento social, es la creación de un nuevo sistema de seguridad social que permita el aseguramiento a través de seguros sociales a todas las personas. Si bien es cierto que describir un nuevo modelo de seguridad social resultaría muy amplio para plasmarlo en este trabajo, por lo tanto, la conclusión general es que la estructura del trabajo cambia y el modelo de seguridad social también debe hacerlo.

Para finalizar, a partir de las transformaciones que han generado los cambios tecnológicos debido a las revoluciones industriales en la producción de bienes y la oferta de servicios, no sólo la sociedad resentirá su impacto, sino también las autoridades del país; por eso con mayor razón debe el Estado intervenir a fin de regular de una buena vez el imperio que es propio del mercado, creando un marco jurídico nuevo y acorde a las necesidades del país,

paliando en la medida de lo posible los efectos desfavorables para la clase trabajadora.

Nunca olvidemos que la tecnología es tan sólo una herramienta a utilizar para facilitarnos la existencia a nosotros, los seres humanos, siendo un gran mito el que los robots inteligentes piensen; los robots inteligentes están programados exclusivamente para actuar según los programen sus creadores, que a fin de cuentas son también seres humanos.

## 5. Bibliografía

Arce Cano, Gustavo, De los seguros sociales a la seguridad social, México, Porrúa, 1972.

Blanco, Raúl et al., "La industria 4.0: el estado de la cuestión", Economía Industrial, núm. 406, España, 2017.

Castresna Sáenz, Carolina et al., Industria 4.0, España, Universidad de la Rioja, 2016, disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002004.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002004.pdf).

Conferencia de Directores y Decanos de Ingeniería Informática, Industria 4.0: la transformación digital de la industria, España, disponible en: <http://coddii.org/wpcontent/uploads/20>

16/10/Informe-CODDIIIndustria-4.0.pdf

Cox, Alejandro, Las tendencias del mercado laboral y su interdependencia con los Sistemas de Pensiones de Capitalización Individual, Chile, Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones, 2012.

Fernández, Miguel Ángel y Pajares, Roberto, La digitalización del mundo industrial, España.

Fundación de la innovación Bankinter, El Internet de las cosas en un mundo conectado de objetos inteligentes, accenture, 2011.

Hernández Cervantes, Aleida, La seguridad social en crisis, México, Porrúa, 2008, disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>.

Iglesias Fernández, José, La renta básica contra la renta básica, España.

Kahale Carrillo, D. T., La formación (española e italiana) en la industria 4.0, España, Universidad a Distancia de Madrid, 2016.



**3.**

**Personas trabajadoras del  
hogar (P.T.H.)**

**Doctor Rigoberto  
Zamudio Urbano**

# PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (P.T.H.).

*Dr. Rigoberto Zamudio Urbano<sup>1</sup>*

**Sumario.** 1.Introducción. 2.Creación de la Seguridad Social en México. 3.¿Quién es una Persona Trabajadora del Hogar?. 4.Derechos de las P.T.H. 5.Ley del Seguro Social. 6.P.T.H. INFONAVIT. 7.Comentarios, sugerencias y conclusiones. 8.Bibliografía consultada y utilizada.

## Resumen

El presente artículo trata de explicar la desigualdad, que existe entre los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares, así como los trabajadores del hogar .P.T.H. y como se observará en los subtemas que se encuentran inmersos en el desarrollo del presente artículo, los empleadores(as) de las P.T.H, se encuentran en gran desventaja, ya que el artículo 239-C, fracción V y VI de la Ley del Seguro Social, los obliga a hacer aportaciones de manera inmediata, esto es aportar las cuotas obrero patronal por día, por mes, por semestre, y por año, en forma anticipada, y no así los patrones, de casi 22,289,345 trabajadores, adscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como también, los 61,202 trabajadores(as) P.T.H. del hogar, violando los preceptos constitucionales, como lo son: el artículo 31, fracción IV, de nuestro máximo ordenamiento, al establecer el sujeto, base, tasa o tarifa, ya que, en este tipo de trabajadores, hasta la semana o quincena, se encontraría en posibilidades de tener una base gravable, como lo establece el artículo 39 de la ley del seguro social.

## Abstract

The following article deals with applying the inequality that exists among workers, peasants, non-salaried individuals, and other social sectors and their families, as well as domestic workers (P.T.H.). As will be observed in the subtopics immersed in the development of this article, household employers find themselves at a significant disadvantage, since Article 239-c fractions V and VI of the Social Security Law compel them to make immediate contributions. This entails contributing worker-employer quotas per day, per month, per semester, and per year in advance, unlike employers of nearly 22,289,345 workers affiliated with the Mexican Social Security Institute, as well as the 61,202 household domestic workers (P.T.H.), thus violating constitutional mandates such as Article 31, fraction IV, of our highest legal framework, which establishes the subject, base, rate, or tariff. In this type of employment, until the week or fortnight, they would be unable to have a taxable base, as established by Article 39 of the Social Security Law.

---

<sup>1</sup> Contador Público y Auditor por la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Investigador Miembro del Sistema Internacional de la Investigación Científica SIIC y Socio Activo del Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala desde 1982.

**Palabras clave:** Cuando se hable de **P.T.H.** se refiere a Personas Trabajadoras del Hogar.

**Empleadora:** se refiere al patrón o patrona, que requiere de una Persona Trabajador(a) del Hogar.

**C.O.P.:** Cuotas Obrero Patronal(s).

## 1.Introducción

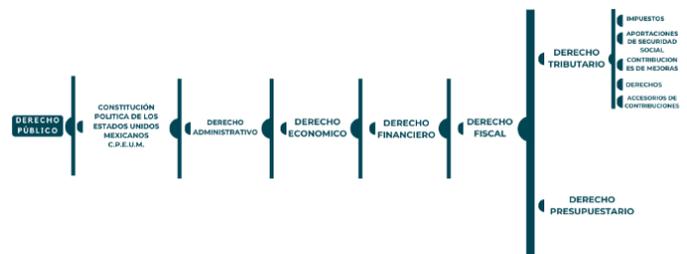
Es importante destacar, la veracidad con que la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (**I.M.S.S.**), quiere recaudar por anticipado en el régimen obligatorio del Capítulo **XI**, “De las Personas Trabajadoras del Hogar”, irrumpiendo el Principio Constitucional de la Generalidad, que disponen las leyes en específico, el artículo 31, fracción **IV**, de nuestro máximo ordenamiento constitucional, al disponer en su artículo 239, fracción **V** y **VI** y que a la letra dice lo siguiente:

**V.** *El aseguramiento y el entero de las cuotas obrero patronales correspondientes a los meses subsecuentes al mes de inicio de la relación laboral, se deberá hacer por anticipado, con la periodicidad por la que opte la persona empleadora, ya sea periodo mensual, bimestral, semestral o anual.*

**VI.** *Tratándose del pago por anticipado, el aseguramiento iniciará en el mes inmediato posterior al del pago<sup>2</sup>*

Como podemos observar y cómo lo demostraremos en el ulterior del presente artículo, raya la anticonstitucionalidad, irrumpiendo, el derecho humano, y perjudicando al patrón, o empleador(a) de la P.T.H.

## 2. La Creación de la Seguridad Social en México es de la siguiente manera.



**Fuente:** Elaboración Propia

El 5 de febrero del año de 1917, se crea el Artículo 123 apartado “A”, fracción **XXIX**. La seguridad social es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Ley del Seguro Social, Art.239-C fracción V y VI, Artículo adicionado DOF 16-11-2022

<sup>3</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Apartado “A”, fracción **XXIX**, Autor: Miguel Corbonell. Editorial: Tirant lo Blanch. Textos legales. Año: 2024. País: México

En la siguiente imagen se muestra la creación, del Instituto Mexicano del Seguro Social, para la fundamentación de la Ley del Seguro Social vigente de los años subsecuentes, hasta el día de hoy.



### 3. ¿Quién es una Persona Trabajadora del Hogar?



<sup>4</sup> Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 28 de abril de 2024, de [https://dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4555563&fecha=19/01/1943&cod\\_diario=194788](https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4555563&fecha=19/01/1943&cod_diario=194788)

<sup>5</sup> Artículo 331º: Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo,

### Definiciones, o conceptos de Trabajadoras(es) del Hogar

“Las Personas Trabajadoras del Hogar, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, son las que realizan un trabajo remunerado prestando los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherente al hogar de una persona o familia, las cuales pueden trabajar para uno o varios patrones y vivir o no en su lugar de trabajo, considerando las siguientes modalidades”.<sup>5</sup>

- a) Las personas que trabajan para un patrón que residan en el domicilio, lo que comúnmente se le denomina de planta;
- b) Las personas que trabajen para un patrón y no residan en el domicilio – de entrada, por salida -, y
- c) Las que trabajen para diferentes patrones y no residan en el domicilio de ninguno de ellos -multipatrón-.

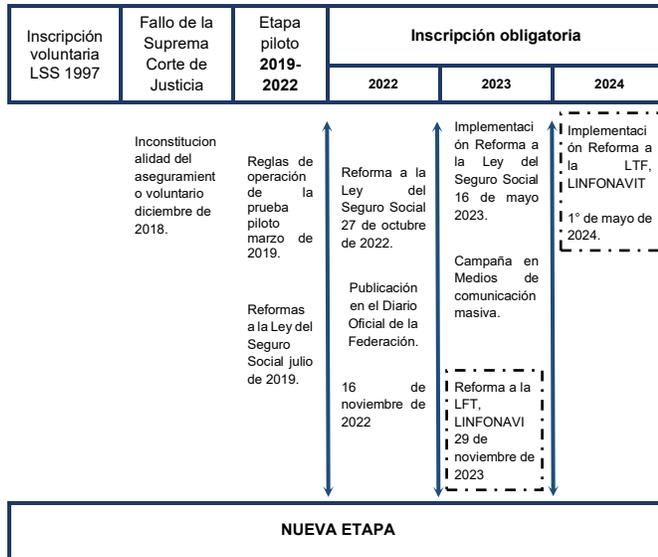
Con base a la Ley del Seguro Social, las Personas Trabajadoras del Hogar son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio del seguro social y, por lo tanto, el patrón es el sujeto obligado de incorporar a las y los trabajadores del hogar al **IMSS**. No se considera persona trabajadora del hogar quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica y quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en - por ejemplo- hoteles, restaurantes, hospitales o colegios y oficinas.

asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades: I.II.III. P.T.H

(Artículo Reformado D.O.F. 01 De Mayo De 2019, 02 De Julio De 2019)

## 4. DERECHOS DE LAS P.T.H

### Reformas a la L.F.T.



El **pago se efectúa** por cada empleador de acuerdo con el salario y los días trabajados de cada persona trabajadora del hogar.

- El **IMSS extiende al beneficiario del aseguramiento por mes completo**, siempre y cuando se entere al menos el monto de las cuotas obrero-patronales equivalentes al valor del salario base de cotización mínimo integrado mensual de la **C.D.M.X.**
- El aseguramiento se podrá realizar por día, mes, bimestre, semestre o año.

## 5. LEY DEL SEGURO SOCIAL

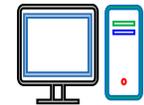
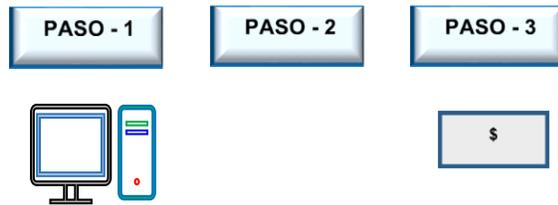
### Principales modificaciones en materia de Personas Trabajadoras del Hogar.

- Los **empleadores de manera individual están obligados a registrar** a sus personas trabajadoras del hogar el **primer día de trabajo**.
- La **PTH** contará con aseguramiento desde el inicio de la relación laboral, debiendo cubrir a periodo vencido el primer mes de aseguramiento. Los meses subsecuentes se cubrirán de manera anticipada.

### CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LAS PTH

Cobertura	Afiliación	Pagos de cuotas
<p><b>5 Seguros</b> del régimen obligatorio.</p> <p>Seguridad social integral.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfermedades y maternidad.</li> <li>• Riesgos de Trabajo.</li> <li>• Invalidez y vida.</li> <li>• Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.</li> <li>• Guarderías y prestaciones sociales.</li> </ul>	<p><b>En línea</b> realizada por el patrón.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aseguramiento o a partir del día de contratación.</li> </ul>	<p><b>Ingreso real</b> percibido por el trabajador.</p> <p>Pago mensual <b>anticipado</b>, con base en el salario de la <b>PTH</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Límite inferior de un salario mínimo (\$248.93).</li> <li>• Límite superior: 25 veces <b>UMA</b> (\$2714.25)</li> </ul>

## PROCEDIMIENTO DE INCORPORACIÓN Y PASOS



El patrón registra sus datos <https://adodigital.mss.gob.mx/pth>

- ✓ CURP
- ✓ Domicilio de contrato de RFC (opcional)

El patrón registra sus datos de la persona trabajadora del hogar.

- ✓ CURP
- ✓ NSS
- ✓ Domicilio
- ✓ Salario diario (1 salario mínimo o hasta 25 UMA (S)).
- ✓ Días Trabajados



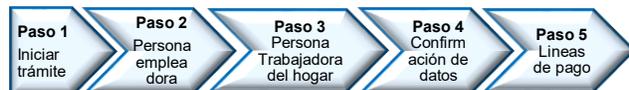
El patrón realiza el pago de cuotas.

- ✓ Pago adelantado, mediante línea de Captura.

L.S.S. Artículo 239-A al 239-H

## 6. PTH INFONAVIT

Modificación al aplicativo – Pago mes completo



Periodo de cobertura

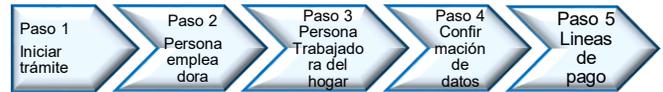
Seleccione el plazo de aseguramiento.

PERIODO	FECHA	CUOTAS IMSS		INFONAVIT	
Periodo de pago*	Periodo o días de cobertura	Trabajador	Patrón	Patrón aportación	Total a pagar
Mensual	01 al 29 del mes de febrero de 2024	\$ 190.00	\$ 1,544.25	\$ 400.00	\$ 2,134.25
Bimestral	01 de febrero al 31 de marzo de 2024	\$ 380.00	\$ 3,130.86	\$ 800.01	\$ 4,310.87
Semestral	01 de febrero al 31 de julio de 2024	\$ 1,140.01	\$ 9,434.88	\$ 2,400.04	\$ 12,974.93
Anual	01 de febrero de 2024 al 31 de marzo de 2025	\$ 2,280.02	\$ 18,912.16	\$ 4,800.12	\$ 25,992.30

\*Campos obligatorios

## PTH INFONAVIT <sup>6</sup>

Modificación al aplicativo – Pago mes completo



Personas trabajadoras del hogar:

Periodo o días de cobertura	Domicilio	Días Trabajados	Salario Mensual	CUOTAS IMSS		INFONAVIT	
				Trabajador	Patrón	Patrón aportación	Total a pagar
01 al 29 del mes de febrero de 2024	Rio Usamacinta, la Juárez Cuauhtémoc Ciudad de México, C.P. 06600	29	\$ 8,000.00	\$ 190.00	\$ 1,544.20	\$ 400.00	\$ 2,134.25

Para presentar el aviso de baja cuando concluya una relación laboral, deberá seleccionar el botón Eliminar X de la persona trabajadora del hogar correspondiente.

\*Campos obligatorios

## 7.COMENTARIOS Y CONCLUSIONES FINALES.

Primer Comentario.

El artículo 1° Constitucional, referente a los “Derechos Humanos”, nos señala lo siguiente: En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

<sup>6</sup> El curso impartido por la Subdelegación del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala, A. C.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Así mismo el último párrafo de este máximo ordenamiento señala lo siguiente: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, **las condiciones de salud**, la religión, las opiniones, las **preferencias sexuales**, el estado civil o cualquier otra **que atente** contra la dignidad humana y *tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*.<sup>7</sup>

### Segundo Comentario.

**El artículo 1º** de la Ley de la Seguridad Social en México establece lo siguiente: la presente Ley es de observancia general en toda la República, en la forma y términos que la misma establece, sus disposiciones son de orden público y de interés social.

**El artículo 2º** nos dice: La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su

caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

**Artículo 39.** Del mismo ordenamiento nos establece lo siguiente: *“Las cuotas obrero patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto”*.

Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente.

La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior.<sup>8</sup>

### Tercer Comentario.

**El artículo 6º del Código Fiscal de la Federación** establece que: Las contribuciones se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho, previstas en las leyes fiscales vigentes durante el lapso en que ocurran.

Dichas contribuciones se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimiento que se expidan con posterioridad.

Corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, (cuotas o aportaciones de seguridad

<sup>7</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1º, Autor: Miguel Corbonell. Editorial: Tirant lo Blanch. Textos legales. Año: 2024. País: México.

<sup>8</sup> Legislación sobre Seguridad Social (IMSS e ISSSTE), 5ta Edición, LSS, Artículos 1, 2, 39, Autor: Miguel Corbonell, Editorial: Tirant lo Blanch. Textos legales. Año:2024. País: México.

social), salvo disposición expresa en contrario. Si las autoridades fiscales deben hacer la determinación (**IMSS**), los contribuyentes, empleadores(as) de P.T.H., les proporcionarán la información necesaria *dentro de los 15 días siguientes a la fecha de su causación*.

Las contribuciones se pagan en la fecha o dentro del plazo señalado en las disposiciones respectivas. A falta de disposición expresa el pago deberá hacerse mediante declaración que se presentará ante las oficinas autorizadas, dentro del plazo que a continuación se indica:

- I. Si la contribución se calcula por períodos establecidos en Ley y en los casos de retención o de recaudación de contribuciones, (cuotas obrero patronal), los contribuyentes, retenedores o las personas a quienes las leyes impongan la obligación de recaudarlas, las enterarán a más tardar el día 17 del mes de calendario inmediato posterior al de terminación del período de la retención o de la recaudación, respectivamente.
- II. En cualquier otro caso, dentro de los *5 días* siguientes al momento de la causación.<sup>9</sup>

## Conclusiones.

Como puede observarse, todo esto que acabamos de transcribir ya que el principio de generalidad de la ley y el principio de proporcionalidad, establecidos en el artículo **31** fracción **IV C.P.E.U.M**, así las cosas, ya que representa 61,202 personas

trabajadores del hogar y los otros 22,289,345 trabajadores afiliados, los primeros se encuentran en estado de indefensión, ya que irrumpe el derecho humano de igualdad establecidos en el **artículo 1°** Constitucional que estatuye lo siguiente:

**Art.1°**, En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales, de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de *promover, respetar, proteger y garantizar* los derechos humanos.

**Artículo 14** de la Constitución: establece lo siguiente:

A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

En el caso del **artículo 239-C** de la Ley del Seguro social ya que dice en la fracción **IV**, que se deberá pagar en los términos de la periodicidad establecida en el artículo **39** de la Ley del IMSS y en la fracción **V**, se

---

<sup>9</sup> Colección Fiscal 2024, CFF, Artículo 6°, fracción I, II, Autor: Lechuga & Bolaños, Editorial: Lechuga & Bolaños Editores, Año: 2024, País: México.

contradice al establecer que después de que hayas pagado el primer mes, o bimestre, en lo subsecuente pagará por adelantado dichas aportaciones o cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, propiciando la violación al **artículo 14** constitucional y en cuestión aplicando la retroactividad en perjuicio de las Personas Empleadoras(es) del Hogar.

## **8.BIOGRAFÍA CONSULTADA Y UTILIZADA.**

Órgano de Operación Administrativa  
Desconcentrada en Tlaxcala,  
Jefatura de Servicios de Afiliación  
y Cobranza (2024).

Carbonell, M. (2024). *Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos* . Mexico : tirant lo blanch.

Carbonell, M. (2024). *Legislacion sobre Seguridad Social (IMSS e ISSSTE)*. México: tirant lo blanch.

Lechuga & Bolaños (2024). Colección Fiscal. México: Lechuga & Bolaños

Diario Oficial de la Federación.  
[https://dof.gob.mx/nota\\_to\\_image\\_n\\_fs.php?codnota=4555563&fecha=19/01/1943&cod\\_diario=194788](https://dof.gob.mx/nota_to_image_n_fs.php?codnota=4555563&fecha=19/01/1943&cod_diario=194788)



**4.**

**Instituciones que proporcionan Seguridad Social a los trabajadores al servicio del estado en México**

**Contador Público Certificado**  
**Sacramento Munive García**

# **Instituciones que proporcionan seguridad social a los trabajadores al servicio del estado en México**

*CPC. Sacramento Munive García<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** Resumen. Abstract. Palabras Clave. Key words. 1. Introducción. 2. Concepto de seguridad social. 3. Importancia de la seguridad social. 4. Otto Von Bismarck, precursor de la Seguridad Social . 5. El IMSS, primera institución que proporcionó seguridad social en México. 6. El ISSSTE. 7. El Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. 8. El caso del ISSSTEP. 9. Conclusión. 10. Fuentes de información.

## **Resumen**

Se aborda de manera descriptiva el surgimiento de la seguridad social en el mundo y el actuar de algunas de las Instituciones que en México proporcionan la seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado.

## **Abstract**

The emergence of social security in the world and the actions of some Institutions that in Mexico provide social security to workers in the service of the State are discussed in a descriptive manner.

## **Palabras clave**

Seguridad social. Trabajadores al servicio del Estado

## **Key words**

Social Security. Workers at the service of the State

---

<sup>1</sup> Contador Público Certificado. Presidente del Colegio de Contadores Públicos del Estado de Tlaxcala durante el bienio 2019-2020

## **1. Introducción**

En el mundo las empresas de capital privado que producen los bienes que la población necesita y las Instituciones gubernamentales que prestan servicios públicos a los gobernados, requieren de una serie de personas para llevar a cabo sus actividades y que tienen la categoría de trabajadores, lo que les va a permitir tener una serie de derechos y obligaciones, respectivamente.

Entre los derechos que tienen dichos trabajadores se encuentra la seguridad social cuya función primordial es la preservación de su salud física y mental, razón por la cual se han establecido instituciones encargadas de ello, en el caso de México, es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el que cumple dicho cometido para los trabajadores que labores en las empresas de capital privado y en el caso de las personas que prestan sus servicios al Estado, es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el encargado de tal servicio.

## **2. Concepto de Seguridad Social**

En términos generales, la seguridad social es el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a sus ciudadanos en general y a los trabajadores en particular, contra aquellas situaciones de concreción individual que jamás

dejarán de presentarse por óptimas que sean las condiciones del entorno en el que viven y desarrollan sus actividades productivas.

Dicho de otra forma y de manera realista, la Seguridad Social es una aseguradora pública. Esto se debe al hecho de que cubre riesgos y los beneficiarios pagan una prima de seguro por ello.

## **3. Importancia de la Seguridad Social**

Hablar de la seguridad social es hablar de un tema de vital importancia y atención en todo tiempo y en cualquier lugar, en particular en México, implica por sí, la protección que debe otorgar el Estado al individuo integrante de una sociedad, en particular a las personas que le prestan sus servicios y que se consideran trabajadores al servicio del Estado, debiendo tener alcance en su aspecto social, económico, físico y cultural; ese fin, debe estar soportado por una organización integral.

El objetivo principal de este sistema es dar protección a la salud de los ciudadanos.

## **4. Otto Von Bismarck, precursor de la Seguridad Social**

La salud física de la que gozan las personas se ha visto afectada en gran medida durante la existencia de

las revoluciones industriales, así, en la primera de ellas, donde la máquina de vapor aumentó la producción de los productos terminados, también la salud de los trabajadores se vio afectada, época en la cual los empresarios no tenían ninguna obligación ni responsabilidad ante los trabajadores, por ello si se enfermaban, se accidentaban o morían en ejercicio del trabajo que desarrollaban, sus familiares y amigos, eran quienes enfrentaban tal situación.

Al darse cuenta de esta realidad, Otto Von Bismarck, que era el Canciller de Alemania en esa época, se dio a la tarea de establecer en el año de 1889 la seguridad social mediante la creación de la “Ley del seguro de la enfermedad,” siendo esta la razón por la que a él se le considera el precursor de la seguridad social que afortunadamente hoy impera en el mundo a favor de los trabajadores.

## **5. El IMSS, primera institución que proporcionó seguridad social en México**

El origen histórico de la seguridad social mexicana se encuentra en los movimientos y luchas sociales observadas desde el porfiriato (1877-1910), así como durante la Revolución Mexicana (1910-1917) cuya culminación permitió legislar el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual sigue vigente, claro,

debidamente reformada para responder a las necesidades sociales y cuyos artículos 3, 27 y 123 dieron origen al derecho social

Al artículo 123 constitucional corresponde regular el derecho del trabajo y el derecho de la seguridad social, en este último caso y con fecha 10 de diciembre de 1942, el presidente Manuel Ávila Camacho, a insistencia de Ignacio García Téllez accede a suscribir la Iniciativa de Ley del Seguro Social para ser enviada al Congreso el 29 de diciembre de 1942 y el 19 de enero de 1943 se crea dicho Instituto de seguridad social al publicarse en dicha fecha la Ley del Seguro Social, estableciéndose que el Seguro Social constituye un servicio público nacional establecido con carácter obligatorio.

El IMSS es la Institución de Seguridad Social que proporciona dicho servicio a los trabajadores que laboran en las empresas de la iniciativa privada, correspondiendo al licenciado Vicente Santos Guajardo, ser el primer director general.

## **6. El ISSSTE**

Los trabajadores al servicio del Estado también gozan del servicio de la seguridad social, sin embargo, para ellos, la Institución encargada de brindárselos es el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), el cual es una organización gubernamental de México que

administra parte del cuidado de la salud y seguridad social, ofrece asistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos de trabajo y la muerte.

Como entidad encargada de la seguridad social de los trabajadores del Estado tiene sus orígenes en la reforma de 1960 al Artículo 123 Constitucional lo que dio origen a que tal artículo tenga los apartados “A” y “B”, este último es exclusivo de los empleados gubernamentales; debiendo decir que en ese mismo año entró en vigor la Ley del ISSSTE, iniciando sus actividades dicha Institución el 1 de enero de 1960.

Durante los años que tiene de existir ha cubierto las necesidades de seguridad social que tienen los trabajadores al servicio del Estado y sus familiares a través de los distintos seguros que establece su ley, esto es, mediante las prestaciones en especie y en dinero correspondientes, además de proporcionarles vivienda mediante el FOVISSSTE y pensionar a los trabajadores por sí mismo hasta antes del 31 de marzo de 2007, pues de dicha fecha para acá, dichas pensiones se hacen a través de la Afore que maneja el ISSSTE, que dicho sea de paso, presenta mejores condiciones de pensión que las Afores privadas.

## **7. EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS**

Como la mayoría de los países del mundo, para la preservación de la seguridad externa de México y evitar una posible invasión, nuestro país cuenta con las fuerzas armadas, esto es, el ejército, la armada y la fuerza aérea, cuyos integrantes también son trabajadores al servicio del Estado y por lo mismo tienen derecho a la preservación de su salud, correspondiendo al Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) tal encomienda.

Este Instituto es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de la Defensa Nacional, dedicado a brindar seguridad social de salud, vivienda y pensionaria a los miembros activos y retirados de las Fuerzas Armadas de México, así como a sus familiares.

Con la finalidad de continuar asegurando el bienestar de la Familia Militar, con fecha 9 de agosto de 2003, entró en vigor la vigente Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas.

## **8. El caso del ISSSTEP**

Así como a nivel federal la institución encargada de proporcionar seguridad social a los trabajadores al servicio del Estado es el ISSSTE, en los Estados de la Federación también existen trabajadores a su servicio, así, en el caso particular de Puebla, con fecha 19 de diciembre de 2003, se creó el Instituto de Seguridad y

Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, que en su artículo 1 textualmente establece:

Artículo 1 La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto el establecimiento de un régimen de seguridad social que garantice el derecho a la salud, la asistencia médica y el bienestar social y cultural de los trabajadores, jubilados, pensionados de las Instituciones Públicas y sus beneficiarios.

Y conforme a su artículo 2, dicha Ley establece:

“La organización y administración de las prestaciones que esta Ley establece en favor de los trabajadores, jubilados, pensionados y beneficiarios, estará a cargo del organismo público descentralizado denominado INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA, identificado como ISSSTEP...”

Es decir, para los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de

Puebla, la Ley señalada consolida nuestro régimen de seguridad social al contemplar servicios médicos y prestaciones socioeconómicas e incorpora a sus beneficios, a los familiares de los servidores público, siendo el ISSSTEP la institución encargada de brindarles la seguridad social a la que tienen derecho.

## 9. Conclusión

El derecho primordial que tienen los trabajadores al servicio del Estado que es la conservación de su salud física y mental, se logra a través de las Instituciones que el Estado ha creado para tal efecto, esto es, es ISSSTE y el ISSSFAM y para los trabajadores al servicio de los Poderes del Estado de Puebla, el ISSSTEP.

## 10. Fuentes de Información

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social  
Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado  
Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México  
Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla.



**5.**

**Adultos mayores jóvenes, terapia ocupacional, su contratación y deducción de impuestos para las empresas en México**

***Doctor Jacinto García Flores***

# ADULTOS MAYORES JÓVENES, TERAPIA OCUPACIONAL, SU CONTRATACIÓN Y DEDUCCIÓN DE IMPUESTOS PARA LAS EMPRESAS EN MÉXICO

*Jacinto García Flores<sup>1</sup>*

**SUMARIO:** Resumen. Abstract. Palabras clave. Key words. 1. Introducción. 2. Trabajos en los que podrían ser contratados los adultos mayores jóvenes. 3. ¿Es posible que una empresa contrate los servicios de un trabajador ya pensionado? 4. ¿Qué pasa con la salud del trabajador si se dedica a “descansar” una vez pensionado? 5. Clase de trabajo para las que se podrían contratar a los adultos jóvenes. 6. Apoyo gubernamental a las empresas. 7. Conclusión. 8. Propuesta. 9. Fuentes de información.

## **Resumen**

En este artículo se propone la contratación de trabajadores adultos mayores jóvenes en labores de asesoría y consultoría por parte de las empresas respecto al proceso productivo o labores de dirección, el papel que deben adoptar los gobernantes en tal programa y el beneficio económico que podrían obtener las empresas que los contraten.

## **Abstract**

This article proposes the hiring of young older adult workers in advisory and consulting jobs by companies regarding the production process or management task, the role that rulers should adopt in such a program and the economic benefit that could be obtained by the companies that hire them.

**Palabras clave:** Adultos mayores jóvenes. Terapia ocupacional. Deducción de impuestos.

**Key words:** Older adults Young. Occupational therapy. Tax deduction.

---

<sup>1</sup> Dr, en derecho. Consultor en derecho del trabajo, Seguridad Social y Normas Oficiales Mexicanas en materia del trabajo. garflor@yahoo.com

## 1. Introducción

En el siglo XX se estableció, grosso modo, que la vida del hombre comprendía la niñez que abarcaba, desde el nacimiento hasta los 12 años de edad, la pubertad que abarcaba desde los 12 hasta los 18 años en términos generales, la juventud que abarcaba desde los 18 hasta los 25 años y la etapa adulta que empezaba a partir de los 25 años hasta la muerte de las personas que en promedio ocurría alrededor de los 65 años de edad.

Es de aceptar que tal distribución de edades ya no corresponde a la realidad actual, pues los avances médicos realizados, el cambio de régimen alimentario y una mejor calidad de vida, han dado como resultado que las personas vivan un mayor número de años, propiciando, a decir de la Fundación Saldarriaga Concha<sup>2</sup> que “los términos utilizados comúnmente para referirse a las personas mayores suelen ser el reflejo de los imaginarios sociales que se han construido alrededor de ellas.”

Con apoyo en lo establecido por la fundación mencionada y además en lo acordado en la segunda asamblea mundial de envejecimiento y vejez de Madrid<sup>3</sup>, realizada del 8 al 12 de abril de 2002, la forma correcta de referirse a las personas mayores es la siguiente:

Expresión correcta	Expresión incorrecta
Mayores, personas mayores: Son términos objetivos, que no conllevan carga ni valoraciones de ningún tipo	Vejeje, decrepito. Cucho (a), Son términos peyorativos y cargados de prejuicios, que no responden a la realidad de la mayoría de los y las mayores.
Personas de edad avanzada, Población mayor: es también una expresión adecuada y neutral.	Abuelo (a) Es un término insuficiente, que no representa a todas las personas mayores, sino sólo a quienes tienen esta relación de parentesco. Puede tener además connotaciones paternalistas.
Anciano, Viejo (a), Su uso es relativo y está condicionado al contexto en el que se encuentra.	Pensionados/as, Jubilados/as, retirados/as: Son términos adecuados pero insuficiente, pues abarcan sólo a aquellos que alcanzaron un estatus laboral concreto, que en Colombia es solo del 28% según cifras del Censo 2018.
Población mayor (subgrupo de edad a partir de los 60 y más años): Adultos (as) mayores jóvenes: 60 a 74 años. Adultos (as) mayores viejos: 75 a 84 años. Adultos (as) mayores longevos: 85 a 99 años. Centenarios (as): 100 años y más.	Tercera Edad: A partir de la segunda asamblea mundial de envejecimiento y vejez de Madrid en el 2002, esta expresión se ha ido revaluando y lo correcto sería referirse a esta etapa como vejez y a la población como personas mayores.

La razón de lo anterior obedece al hecho de que las personas que conforman el grupo de población mayor, específicamente el subgrupo

<sup>2</sup> Fundación Saldarriaga Concha, *Guía para periodistas sobre envejecimiento y vejez*, P.10. Rescatado de: <https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2022/08/guia-periodistas-envejecimiento3.pdf>

<sup>3</sup> Naciones Unidas, *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid, 8 a 12 de abril de 2002*. Rescatado de: <https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan Madrid sobre Envejecimiento 2002.pdf>

de edad a partir de los 60 años y más, permite observar que hay adultos mayores jóvenes; adultos mayores viejos; adultos mayores longevos y centenarios, siendo los adultos mayores jóvenes a quienes se toma en consideración en este artículo.

El grupo poblacional señalado, en los países de economía emergente como lo es México, tienen condiciones de vida difíciles pues no tienen acceso a los puestos de trabajo existentes y las enfermedades que sufren, como los trastornos músculo esqueléticos, hipoacucia, alzheimer, artrosis, osteoporosis, soledad, estrés y la depresión entre otras más, día con día son más frecuentes.

## **2. Trabajos en los que podrían ser contratados los adultos mayores jóvenes**

En este subgrupo de la población mayor es donde se encuentran los integrantes de la generación Baby Boomers, quienes: 1. Han dejado de tener la agilidad y resistencia física que tienen las personas cuya edad oscila entre los veinte y cuarenta años, y 2. La experiencia que han adquirido tanto en el proceso productivo como en el directivo que han desarrollado y la vida misma, no tiene comparación. La adquisición de experiencia requiere años de ejercitar un determinado trabajo o actividad y haber enfrentado éxitos y fracasos en la solución de los problemas vividos, por ello, si las empresas se allegan de los servicios de asesoría y consultoría que pueden proporcionar los adultos mayores jóvenes, se obtendrá un correcto asesoramiento y solución de un determinado problema.

Cabe preguntar: ¿Ya pensionados, que harán y cómo utilizarán los conocimientos y la experiencia que poseen? Desde luego, pueden ser varias las respuestas a esta interrogante, por ejemplo:

1. Su conocimiento y experiencia es un verdadero tesoro que les llevó gran parte de su vida adquirirlo y no usarlo por parte de las empresas sería un verdadero error, como ha sucedido en la realidad, en tal virtud podrían prestar el servicio de consultoría para las empresas que lo requieran tanto en las labores de producción como en las de dirección

2. Ser coaches de los trabajadores jóvenes en la solución de la problemática real que se presente en los procesos de producción donde se desenvuelven.

3. Establecer una empresa, no importa el tamaño, donde fabriquen productos que conocen y ser proveedores de las empresas que necesitan los productos mencionados.

## **3. ¿Es posible que una empresa contrate los servicios de un trabajador ya pensionado?**

En el caso de México es difícil, pues si una persona ya está pensionada e ingresa a un trabajo donde reciba un salario, debe ser afiliada a la Institución de Seguridad Social que le corresponda, a saber IMSS o ISSSTE, y cuando en la hipótesis que se menciona, se realizara, dicho Instituto se percataría de que ya existe una pensión y entonces se la retiraría afectando los ingresos pensionarios de tal trabajador, siendo esta la razón por la que ni los trabajadores ni las

empresas celebran este tipo de contratación, claro, a menos que sea de manera clandestina o mediante el contrato de prestación de servicios o utilizando el esquema de honorarios asimilados a salarios.

Lo ideal para beneficiar a ambos, es que las leyes correspondientes sean reformadas para permitirlo, lo que daría como resultado que estos trabajadores obtengan un ingreso lícito que aunado al de la pensión les permitiría tener una mejor calidad de vida. En otras palabras, los gobernantes deben diseñar estrategias que permitan su contratación, que eviten la pérdida de los derechos laborales y de seguridad social que ya disfrutaban, en el caso de ser pensionados, y que permita a las empresas beneficiarse fiscalmente de la creación de puestos de trabajo para estas personas.

#### **4. ¿Qué pasa con la salud del trabajador si se dedica a “descansar” una vez pensionado?**

El trabajo ya sea físico o mental, obliga a quien lo desempeña a pensar en la solución a un determinado problema que se le presente, esto es, los 86 billones de neuronas que posee el cerebro humano y que constituyen la parte más importante del sistema nervioso del hombre, de las cuales a diario mueren miles, el resto se mantienen activas y logran que los distintos órganos del cuerpo también lo estén, si no en la forma que lo hacían cuando la persona trabajaba

de manera frecuente y era joven, cronológicamente hablando, no permanecerá en estado latente y será menos propenso a enfermarse.

La observación empírica demuestra que si un trabajador pensionado en lugar de trabajar aunque sea de manera esporádica, se dedica a descansar y a llevar una vida sedentaria, al poco tiempo enferma y posteriormente fallece, para que esto no suceda, es recomendable seguir desarrollando actividades productivas, aun cuando sea a pequeña escala, es decir, debe aplicarse una determinada terapia.

Terapia deriva del griego *therapeia* que etimológicamente significa curación; a través de ella se busca prevenir tratar o manejar una enfermedad y tratándose de la terapia ocupacional, a decir del Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de la Comunidad de Madrid<sup>4</sup>, se busca “dotar a la persona de mayor autonomía y calidad de vida empleando para ello la ocupación como medio de rehabilitación, partiendo de una valoración especializada y la implementación de un plan de tratamiento pautado.”

En otras palabras, la terapia ocupacional representada por el trabajo que desarrollan los seres humanos ocupa un lugar importante en la conservación de la salud física, mental y emocional de las personas y ella se actualiza cuando desarrolla actividades productivas, claro, en este caso ya de manera ligera.

---

<sup>4</sup> Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de la Comunidad de Madrid, ¿Qué es la terapia ocupacional?. Rescatado de: <https://coptocam.org/la-terapia-ocupacional/#:~:text=La%20terapia%20ocupacional%20es%20una,un%20plan%20de%20tratamiento%20pautado>.

[acional%20es%20una,un%20plan%20de%20tratamiento%20pautado](https://coptocam.org/la-terapia-ocupacional/#:~:text=La%20terapia%20ocupacional%20es%20una,un%20plan%20de%20tratamiento%20pautado).

5. Clase de trabajo para las que se podrían contratar a los adultos jóvenes. Las personas de 60 años de edad en adelante, si bien es cierto que poseen conocimientos prácticos en los procesos productivos, también es cierto que su resistencia física y mental ya no es la misma, hay un deterioro y por lo mismo ya no podrán laborar frente a una máquina, pero lo pueden hacer en labores de consultoría o asesoría pues su expertis se los permite. Este trabajo, además del ingreso económico que adicione su pensión, les permitirá mantener en funciones su cerebro pues tendrán que buscar alternativas de solución a los diferentes problemas que enfrenten.

## **6. Apoyo gubernamental a las empresas**

Las empresas señalan que el régimen tributario al que están sujetas les impide contratar más trabajadores, por el contrario, les obliga a disminuir su plantilla laboral, pero si los gobernantes instauraran políticas de empleo activas y pasivas para fomentarlo, disminuyendo una parte de los impuestos que los patrones deben pagar y que no afecte los planes de desarrollo que llevan a cabo los gobernantes, tal medida permitiría utilizar los servicios de esta clase de trabajadores.

La reinserción profesional de los trabajadores debe corresponderse con medidas que alienten su empleo, por ello la Secretaría del Trabajo y Previsión Social debe implementar un programa donde promocióne el empleo de la asesoría y consultoría de los trabajadores adultos mayores jóvenes, igual que lo hace con los

trabajadores jóvenes a través de “portal del empleo”, “observatorio laboral”, y “ferias del empleo”, a fin de que los patrones que requieran esta clase de trabajadores encuentren los datos de aquellas personas adultos mayores jóvenes que quieren trabajar.

No se debe perder de vista que los países desarrollados y organismos internacionales de la talla de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico señalan que las políticas de empleo que han instrumentado diferentes países del mundo han ayudado a disminuir la presión sobre el problema del desempleo, pues de manera fundamental promueven la reinserción profesional de toda clase de personas, entre ellos los adultos mayores.

Con apoyo en lo anterior, los gobernantes deberían establecer e impulsar:

1. La creación de un programa que permitan a las empresas aprovechar la experiencia de los trabajadores adultos mayores jóvenes sin afectar la pensión que ya reciben; y
2. Que las empresas puedan deducir una determinada cantidad de impuestos a pagar por cada trabajador contratado, a fin de que se vean estimuladas para hacerlo. Aclarando, no para producir sino para consultoría y asesoría.

Desde luego que este programa requerirá una reforma del marco jurídico aplicable a la materia del trabajo y fiscal destinado a la empresa para que fomente esta contratación, aunque lamentablemente los impuestos que recaude el Estado disminuirán, sin embargo, los resultados que ello generará serán

favorables tanto a los trabajadores adultos mayores jóvenes por tener trabajo, al Estado que abate el desempleo y los patrones que se benefician económicamente.

## 7. Conclusión

Una vez que los trabajadores han sido pensionados y se retiran a “descansar”, en la medida de lo posible, deben desarrollar determinadas actividades que les permitan mantener un buen estado neuronal, a fin de evitar enfermedades que afecten su salud y les lleven a la muerte, teniendo las empresas la posibilidad de contratarlos para actividades de asesoría o consultoría, sin resultar afectados en la pensión que ya disfruten y que haya una disminución del Impuesto Sobre la Renta a favor de las empresas que los contraten.

## 8. Propuesta

Reformar la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social y del Impuesto Sobre la Renta para lograr que los trabajadores pensionados pudieran ser contratados en labores de asesoría o consultoría.

## 9. Fuentes de información

Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales de la Comunidad de Madrid, *¿Qué es la terapia ocupacional?* Rescatado de: <https://coptocam.org/la-terapia-ocupacional/#:~:text=La%20terapia%20ocupacional%20es%20una,un%20plan%20de%20tratamiento%20pautado.>

Fundación Saldarriaga Concha, *Guía para periodistas sobre envejecimiento y vejez*, P.10. Rescatado de: <https://www.saldarriagaconcha.org/wp-content/uploads/2022/08/guia-periodistas-envejecimiento3.pdf>

Gobierno de la Ciudad de México, Secretaría de Inclusión y Bienestar Social, *Quiénes son las personas mayores*. Rescatado de: <https://sibiso.cdmx.gob.mx/blog/post/quienes-son-las-personas-mayores#:~:text=La%20ONU%20establece%20la%20edad,empieza%20a%20los%2065%20a%C3%B1os.>

Naciones Unidas, *Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid, 8 a 12 de abril de 2002*. Rescatado de: [https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan\\_Madrid\\_sobre\\_Envejecimiento\\_2002.pdf](https://www.gerontologia.org/portal/archivosUpload/Plan_Madrid_sobre_Envejecimiento_2002.pdf)

## **LINEAMIENTOS QUE DEBERÁN OBSERVAR LOS AUTORES QUE PUBLIQUEN SUS ARTÍCULOS EN LA REVISTA ELECTRÓNICA “PRESENTE Y FUTURO DE LA SEGURIDAD SOCIAL”, DEL COLEGIO DE LA ACADEMIA MEXICANA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN PUEBLA**

1. Los temas a publicar deben estar relacionados con el Derecho de la Seguridad Social desde el aspecto jurídico, fiscal, administrativo, recursos humanos o doctrinario y de todas las disposiciones normativas que tienen relación con la mencionada materia a nivel local, nacional e internacional.

2. La extensión de tales trabajos será de 5 a 8 cuartillas como máximo, escritas en letra arial de 12 puntos y un interlineado de 1.15. Los márgenes derecho e izquierdo, así como el superior e inferior, será de 2.5 centímetros.

3. El contenido del trabajo debe contener las siguientes disposiciones:

a) Título.

b) Nombre del autor o autores. (Sus datos deben aparecer a pie de página)

c) Sumario.

d) Resumen no mayor a 100 palabras.

e) Abstract. (Es el resumen traducido al inglés)

f) Palabras clave. (5 máximo)

g) Keywords. (Son las palabras clave traducidas al inglés)

h) Una breve introducción. (Máximo una cuartilla)

i) Desarrollo del trabajo. Cada parte integrante del mismo debe ser numerado en forma arábica, a saber: 1,2,3,4, etcétera.

j) Los pies de página se realizarán en el modelo que ha establecido la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), como en los siguientes ejemplos:

I. Coriat, Benjamín, El taller y el cronómetro, trad. de Juan Miguel Figueroa Pérez, 6a. ed., México, Siglo XXI Editores, 1991, p. 35.

II. Palomeque López, Manuel Carlos, “La función y la refundación del derecho del trabajo”, en varios autores, Derecho del trabajo y refundación crítica, libro en homenaje al profesor Manuel Carlos Palomeque López, Salamanca, 2004, p. 37.

k) En caso de apoyarse en alguna jurisprudencia, en el artículo sólo mencionar su título y datos de identificación, su transcripción se hará a pie de página.

l) Conclusiones.

m) Fuentes de información.

# CONTACTO

colegioamdsspuebla@hotmail.com

www.facebook.com/AMDSSPUE

presenteyfuturoseguridadsocial@hotmail.com



# CAMDSSP