



PARTNERS of the AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives



DIPLOMADO EN

SEGURIDAD SOCIAL



"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"
VIVIR Y TRABAJAR CON DIGNIDAD

La financiación del proyecto GEM es proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-37953-21-75-K. El 100 por ciento de los costos totales del proyecto se financia con fondos federales, por un total de 10 millones de dólares.

La financiación del proyecto GEM es proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-37953-21-75-K. El 100 por ciento de los costos totales del proyecto se financia con fondos federales, por un total de 10 millones de dólares.

MATERIAL
Contenidos para reforzar el aprendizaje



ÍNDICE

	INTRODUCCIÓN	3
	Justificación	3
	Objetivos	5
	 METODOLOGÍA DEL TALLER	5
	Tema 1	8
	Tema 2	12
	 TEMA 3	14
	Tema 4	28
	Tema 5	37
	 TEMA 6	44
	Tema 7	48
	Tema 8	51
	 TEMA 9 y 10	55
	Conclusión y Bibliografía	62



INTRODUCCIÓN

El presente material pretende capacitar a las personas trabajadoras en la defensa de sus Derechos Humanos Laborales desde la búsqueda de la Igualdad Sustantiva a través de un Diplomado en Seguridad Social, esperando sea un instrumento de utilidad para el estudio de las personas que deseen conocer y hacer valer su derecho a la Seguridad Social.

Este material ofrece contenidos básicos para la defensa al derecho de la Seguridad Social que tienen todas las personas trabajadoras como parte de su quehacer social y político dentro de su contexto laboral, así como, ofrece contenidos sencillos para todas las personas que estén interesadas en el tema.

Se espera que, a partir de este manual, las personas trabajadoras cuenten con los conocimientos suficientes para conocer y ejercer su derecho a la seguridad social, **con perspectiva de género**.

La seguridad social comprende: la protección contra las contingencias económicas y sociales derivadas de la exclusión y de la pérdida de ingresos a consecuencia de enfermedades, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez, vejez y muerte; con ella, tanto personas trabajadoras como sus familias, tienen acceso a la asistencia médica y cuentan con protección contra la pérdida de ingresos.

Consideramos que el sistema de seguridad social, apunta al bienestar de la persona, sin embargo, es importante resaltar que ésta es una responsabilidad compartida, pues su cumplimiento depende del compromiso de todos los actores que intervienen en él, el Estado: regulando, vigilando y controlando la ejecución de las funciones de quien lo opera; **la figura/ente patronal:** garantizando el acceso de las personas trabajadoras a sus derechos, velando por sus necesidades y la satisfacción de los mismos, y la **Persona Trabajadora**, como agente de su propio cuidado, protección y defensa de sus derechos humanos laborales y seguridad social.

JUSTIFICACIÓN

Debido a la falta de conocimiento que la mayoría de las personas trabajadoras presenta con relación a las consecuencias que tiene la falta de cuidado de la salud, consideramos de gran importancia que puedan identificar el valor de la prevención y el cuidado de su salud, tanto en lo físico como en lo psicológico para prevenir y mitigar las casusas que afecten a su persona ante los abusos que suelen vivir en sus espacios de trabajo y que impactan en su entorno familiar, social y cultural.





La relevancia de este contenido radica en su integralidad, constituida por la atención y protección a las y los trabajadores, y sus familias. Considerando que la seguridad social juega un papel fundamental en la protección personal, laboral y financiera de la persona trabajadora, es de gran importancia conocer la seguridad social con perspectiva de género y comprenderla para que ayude a cubrir las necesidades básicas.

Para que este contenido fuera accesible a las condiciones educativas de las personas trabajadoras se diseñaron temas didácticos para reforzar el conocimiento brindado por el Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL), proporcionando un proceso de enseñanza aprendizaje óptimo y claro, partiendo de la realidad y de las necesidades de las personas trabajadoras para que, partiendo de su contexto, pueda ser enriquecido con contenidos y leyes que favorezcan la reflexión y análisis que modifiquen la práctica y pueda transformar su realidad desde la conciencia por defender su seguridad social en sus espacios de trabajo.





OBJETIVOS:

Crear conciencia de la importancia del cuidado de la salud física, mental, emocional y espiritual, como factor indispensable en la dinámica laboral de cualquier persona trabajadora para que fortalezca su autocuidado y pueda tener condiciones para cuidar a las demás personas dentro de su centro de trabajo.

Ofrecer una formación básica en Seguridad Social para que las personas trabajadoras conozcan e identifiquen su derecho a la protección social según la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, para que con esos conocimientos puedan ejercer sus Derechos Humanos Laborales y su derecho a la salud dentro de sus centros de trabajo.

METODOLOGÍA:

El proceso metodológico que impulsa CEREAL, retoma la dimensión dialéctica de la Educación Popular con los siguientes pasos:

a) **PRESENTACIÓN E INTEGRACIÓN:** se inicia la intervención con el grupo de personas trabajadoras favoreciendo la integración y la relación grupal para favorecer el aprendizaje colectivo y el ambiente agradable que impulsa el aprendizaje significativo.

b) **UBICACIÓN TEMÁTICA:** se presenta el tema a las personas participantes para ubicar los contenidos y la manera de abordarlos durante la sesión.

c) **DIAGNÓSTICO:** se inicia la intervención con un diagnóstico de la realidad, rescatando los conceptos, las experiencias y la realidad de las personas trabajadoras. A este primer momento se le llama PARTIR DE LA REALIDAD, rescatando el contexto concreto de las personas trabajadoras como punto de partida del proceso de enseñanza-aprendizaje.

d) **PROFUNDIZACIÓN:** se estudian los contenidos teóricos nuevos que enriquecen e iluminan la experiencia previa. Se reflexionan dichos contenidos, desde la realidad actual en la que viven las personas trabajadoras, para que obtengan nuevos elementos teóricos que puedan concretar y mejorar en su práctica laboral cotidiana.





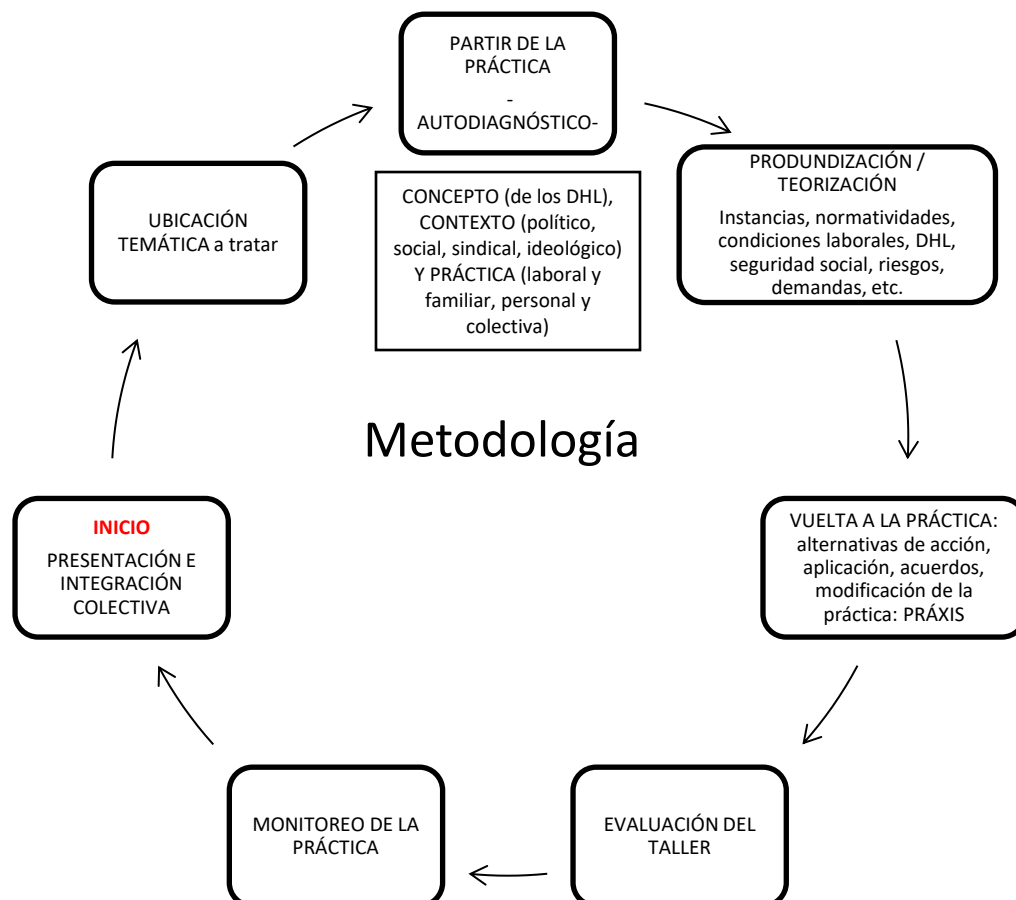
e) **VUELTA A LA PRÁCTICA:** se relacionan los contenidos aprendidos con la práctica y la experiencia de manera dialéctica; reflexionando, profundizando y analizando dichos contenidos para que generen un nuevo conocimiento, que enriquezca la práctica y se pueda visualizar la acción concreta con una dimensión global y amplia. Se regresa entonces a la práctica de manera enriquecida, es entonces llamada **praxis**, entendiendo este término como nueva práctica. De tal manera que la persona trabajadora adquiere un conocimiento diferente que aplicará de manera creativa, en su espacio laboral.

f) **EVALUACIÓN:** se recoge la experiencia vivida, rescatando los aprendizajes y las preguntas que ayudarán a monitorear el avance de la comprensión de los contenidos y de las estrategias de aprendizaje, para verificar si están siendo adecuadas o si requieren alguna modificación o adaptación.





Esta práctica será el punto de partida del siguiente proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando así, un proceso cíclico e integral de mayor profundización y concientización para la persona trabajadora.



El recurso didáctico que se utiliza es a través de este material que sirve como guía de reforzamiento del aprendizaje para cada clase. Este material ayuda al acceso de los contenidos educativos y legales ofrecidos cada semana por CEREAL y que generan una mayor comprensión de las personas trabajadoras, así como garantizan la concientización de su derecho a la seguridad social en sus espacios de trabajo.

Dichas guías impulsan el ambiente colectivo para aclarar dudas y el compartir experiencias que favorecen el proceso de sensibilización y concientización sobre la importancia de conocer y defender el derecho a la seguridad social desde la perspectiva de género.



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE VIVIR DE MANERA SALUDABLE?

OBJETIVO: Crear conciencia de la importancia del cuidado de la salud física, mental, psicológica y espiritual, como factor indispensable en la dinámica laboral de cualquier persona trabajadora para que fortalezca su autocuidado y pueda tener condiciones para cuidar a las demás personas dentro de su centro de trabajo.

CONTENIDOS:

- Apoyo social e informal.
 - La elección de vivir de manera saludable.
- Círculo de cuidado

Nadie nace sabiendo cuidar ni cuidarse, a pesar de que cuando nacemos recibimos cuidadosa grandes dosis, particularmente de las mujeres de nuestro hogar. Aprender a cuidar es algo que vamos viviendo a través de la experiencia, y que muchas veces, incluso se orienta desde el juego, sobre todo a las niñas, reforzando con ello el rol social de dar a las mujeres esa responsabilidad, que a la larga, se vuelve una imposición que deviene en una brecha de desigualdad, por ejemplo el acceso a la educación y posteriormente al trabajo.

También aprendemos al observar cómo lo hacen otras personas, y al poner en práctica los conocimientos que vamos aprendiendo de algunas personas que se han especializado en el cuidado, sabiendo que cada persona es distinta a otra, y por tanto, cada cuidado debe adaptarse a las características y circunstancias de esa persona, y es deseable que cada vez más sean tanto los hombres como las mujeres, que desde la infancia se enseñen y aprendan a cuidarse y a cuidar a las demás personas que están a su alrededor.

El apoyo social y el apoyo informal

En nuestra vida son de gran importancia las personas que nos rodean, especialmente las que más nos quieren y a las que más queremos. Aquéllas en las que podemos confiar para contar nuestros problemas, secretos, confidencias, y a las que tenemos la seguridad de que podremos acudir cuando necesitemos ayuda. Nos referimos a nuestra familia, nuestras amistades, nuestras vecinas y vecinos, compañeros/as de trabajo, es decir, nuestras redes sociales de proximidad. Sin embargo, es importante saber que tener familiares y personas alrededor no garantiza el apoyo social. Debemos conocer y hacer valer nuestro derecho a la seguridad social que se otorga a todas las personas trabajadoras contra los riesgos de trabajo (accidentes, enfermedades de trabajo, maternidad, pensiones y enfermedades graves) que provocan pérdidas económicas y sociales.



La elección de vivir de manera saludable

Tomar la decisión de vivir de manera saludable requiere “conocer” los principios básicos del cuidado, que se aplican contigo misma/o y con los demás. Hasta ahora, lo más común es que es a las mujeres a las que se enseña, desde pequeñas a ser las que de generación en generación, cuiden a las otras personas, a veces incluso sin insistir en que se cuiden ellas mismas. Con ello se refuerzan estereotipos de género y se quita responsabilidad y posibilidad a los varones de aprender a cuidarse a sí mismos y de procurar cuidados, respeto y valoración a las personas de su alrededor, particularmente a las mujeres, lo que contribuye a generar cargas de cuidado a las mujeres y a quitar cargas de cuidado a los hombres, cuando no a generar círculos de violencias en detrimento de las personas de la familia. Ello genera un desgaste mayor de ellas y que tengan menos acceso a oportunidades de autocuidado, de acceso a la salud, a la seguridad social y al trabajo, entre otros derechos. El cuidado y la salud son derechos humanos porque son indispensables para el desarrollo integral de la persona. Como todos los derechos humanos, la salud, la igualdad y el acceso a los derechos, es obligación del Estado garantizándolos, como dice el Artículo 1 constitucional. Es necesario que todas y todos conozcamos nuestros derechos y los respetemos en las demás personas, y sepamos exigirlos, así como defenderlos. Y enseñar eso a las nuevas generaciones de mujeres y hombres es imperante para que la dignidad de todas y todos se respete y las brechas de desigualdad disminuyan.

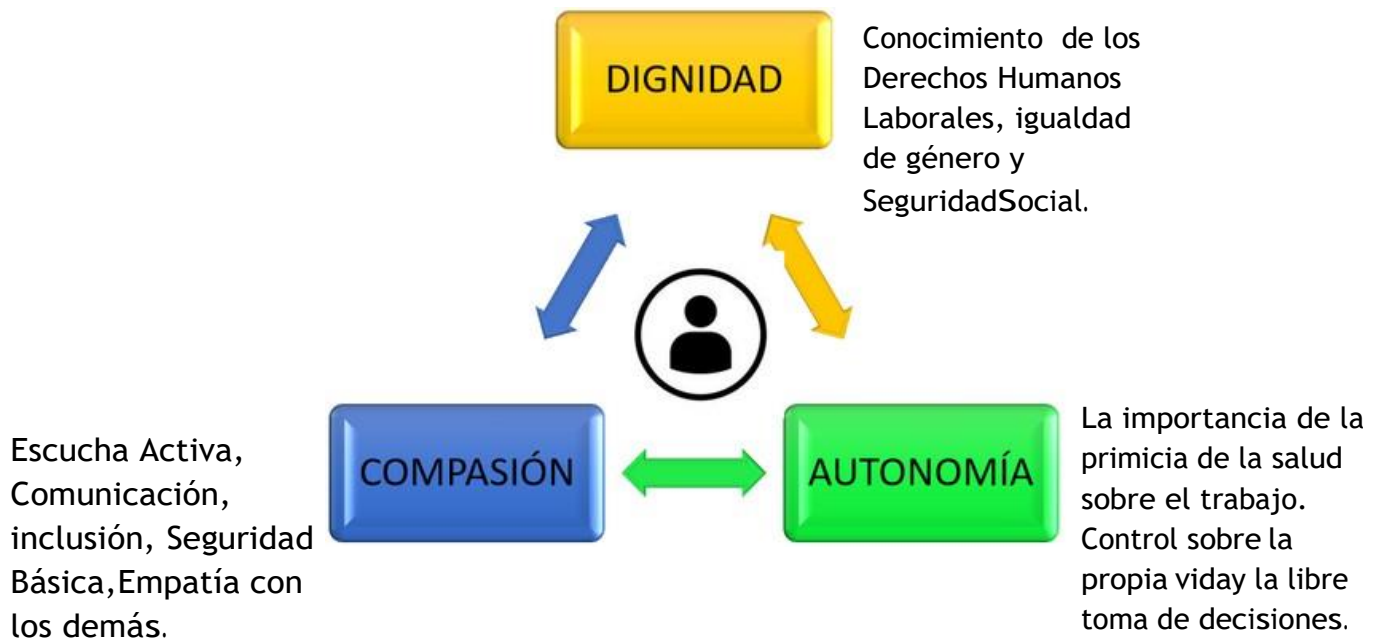
De esta manera, el autocuidado implica:

- Hablar sobre los abusos que ocurren en los espacios laborales.
- Escuchar y creerle a las sobrevivientes.
- Compartir la experiencia a otras mujeres y generaciones.
- Exigir respuestas y seguridad en los espacios de trabajo.
- Conversar
- Favorecer una cultura de inclusión y espacios seguros laborales.
- Conocer nuestros derechos humanos y reconocerlos en las otras personas.
- Respetar y cuidar los derechos de los y las demás.
- Conocer los mecanismos de denuncia.
- Llevar a cabo actitudes y conductas que no refuercen estereotipos y roles de género basados en el sexo o edad de las personas.

Las mujeres, cuando comparten sus experiencias, incluso sus historias de violencia, están dando el primer paso para romper el ciclo del maltrato, y para ello, es importante garantizar, dentro de los centros de trabajo, espacios seguros para hablar y ser escuchada, así como favorecer y participar espacios de sensibilización y capacitación para prevenir las violencias y comprender lo importante de los espacios seguros y saludables desde un punto de vista integral, en el que participen mujeres y hombres trabajadores como personal administrativo, directivo y de recursos humanos, incluyendo las u los líderes del sindicato o la organización de trabajadores con los que se cuente.



El CUIDADO deberá estar centrado en la PERSONA, TOMANDO EN CUENTA:



Y tú, ¿Vives de manera saludable?

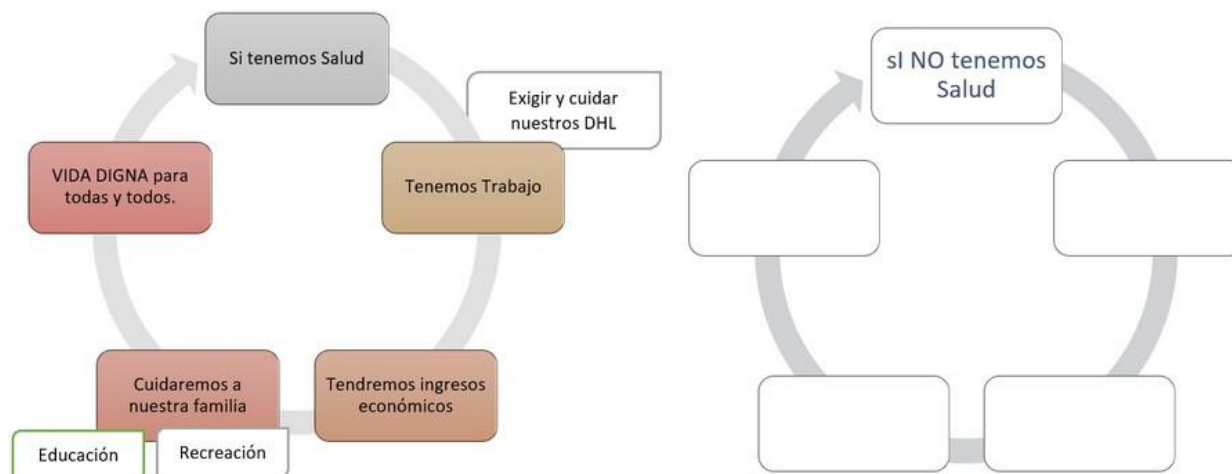
¿Qué tanto conoces tus Derechos Humanos Laborales y el derecho que tienes a tu Seguridad Social?
 ¿De qué manera te cuidas, cuidas tu trabajo, cuidas tus oportunidades y valores dentro de tu espacio laboral?
 ¿De qué manera cuidas a las demás personas?
 ¿De qué manera favoreces que las demás personas te cuiden?
 ¿Te consideras una persona autónoma? ¿Tienes control sobre tu propia vida?
 ¿De qué manera te relacionas contigo misma? Y ¿Con los demás?

¿Por qué la salud forma parte de los Derechos Humanos Laborales (DHL)?

Pedí permiso para ir al baño y no me dejaron, me empecé a sentir mal y le volví a decir a la de recursos humanos, pero me dijo que me aguantara. Terminó mi turno y fui al IMSS, y me dijeron que tenía infección en vías urinarias y gastroenteritis.

¡No puede ser que no nos hagan caso de nuestro estado de salud!

Rosario



¿QUÉ COSAS PUEDES HACER PARA MEJORAR TU SALUD A PARTIR DE HOY?

1. _____ 2. _____ 3. _____

Para cuidarte, es importante que conozcas y hagas valer tu derecho a la Seguridad Social:



***Tenemos Derecho a la Vida Digna,
por eso los DHL son integrales.***



Los principios y derechos fundamentales del trabajo son conceptos fundamentales que buscan garantizar condiciones laborales justas, seguras y dignas para las personas trabajadoras en todo el mundo. Estos principios y derechos son promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una agencia de las Naciones Unidas. Aquí te presento cinco de ellos:

Libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva: Las personas trabajadoras tienen el derecho de formar sindicatos y de participar en actividades sindicales sin interferencias. Además, las empresas deben reconocer el derecho de los sindicatos a negociar colectivamente en nombre de las personas trabajadoras para alcanzar acuerdos sobre condiciones laborales y salarios.

Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio: Se prohíbe el trabajo forzoso, que incluye cualquier forma de trabajo o servicio realizado bajo amenaza o coerción. Esto también abarca la trata de personas con fines de explotación laboral.

Abolición del trabajo infantil: Los niños y las niñas tienen derecho a una educación y desarrollo adecuados, y no deben ser sometidos/as a trabajo que sea perjudicial para su salud, desarrollo o bienestar. La OIT establece normas para erradicar el trabajo infantil y garantizar la protección de los derechos de los niños y de las niñas.

Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación: Las personas trabajadoras deben ser tratadas con igualdad y no deben ser discriminadas por motivos de género, raza, religión, origen social u otras características protegidas. Esto incluye la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.

Derechos laborales básicos: Esto abarca aspectos como las condiciones laborales seguras y saludables, el derecho a un salario justo y adecuado, así como a un horario de trabajo razonable que permita el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

EL TRABAJO DIGNO, SALUDABLE Y EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL son componentes esenciales de las condiciones laborales justas y del bienestar de las personas trabajadoras.

Trabajo Digno: El trabajo digno se refiere a la idea de que todo individuo tiene derecho a realizar un trabajo que le proporcione respeto, dignidad y condiciones laborales justas. Esto implica ser tratado con igualdad y justicia, independientemente de la ocupación, género, raza u otras características. Un trabajo digno también incluye la oportunidad de desarrollo personal y profesional, así como un ambiente donde se respeten los derechos laborales fundamentales.

Trabajo Saludable: Un trabajo saludable implica condiciones laborales que no pongan en peligro la salud física ni mental de las personas trabajadoras, esto incluye la prevención de riesgos laborales, la promoción de un ambiente de trabajo seguro, la gestión adecuada de sustancias tóxicas y peligrosas, así como la consideración de factores ergonómicos para prevenir lesiones relacionadas con la actividad laboral.

Acceso a la Seguridad Social: El acceso a la seguridad social es crucial para garantizar la protección económica y social de las personas trabajadoras y sus familias. Esto incluye beneficios como atención médica, pensiones, desempleo y otros programas que brindan apoyo en situaciones de necesidad, como enfermedad, discapacidad, jubilación o pérdida de empleo. La seguridad social ayuda a reducir la vulnerabilidad económica y a proporcionar un colchón financiero en momentos difíciles.

La promoción de estos aspectos no solo beneficia a las personas trabajadoras individualmente, sino que también contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar general de la sociedad. Las políticas y regulaciones que respaldan el trabajo digno, saludable y el acceso a la seguridad social fomentan la equidad, la justicia social y la estabilidad económica. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) juegan un papel importante en la promoción y el establecimiento de estándares internacionales para garantizar estos derechos fundamentales en el ámbito laboral.



SEGURO SOCIAL ¿POR QUÉ CONVIENE QUE LA PERSONA ESTÉ AFILIADA?

OBJETIVO: Dar a conocer la importancia de la afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como conocer los beneficios y derechos que se tienen al pertenecer a este sistema.

CONTENIDOS:

- Instituciones encargadas de la seguridad social.
- ¿Por qué conviene estar afiliado?
- Seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social.

La seguridad social tiene por finalidad, garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado. (Ley del Seguro Social, artículo 2).

Las empresas pueden dar beneficios como bonos de maternidad, fondo de ahorro, etc.; también los contratos colectivos pueden beneficiar a las personas trabajadoras en permisos para ir a los servicios médicos sin ser contados como días de vacaciones, bonos de maternidad, etc.

¿Sabes cuáles instituciones están encargadas de brindarte seguridad social?





¿POR QUÉ CONVIENE ESTAR AFILIADA/O?



Dentro del contexto de seguridad social, el IMSS no sólo brinda servicios de salud, sino también protege a las personas trabajadoras y a sus familiares frente a eventos que ponen en riesgo sus ingresos, además de apoyar el cuidado infantil para las madres y padres trabajadores durante su jornada laboral.

El régimen obligatorio del Seguro Social, comprende los siguientes seguros:



“Generalmente priorizamos el trabajo que nuestra salud.”

Iba tarde al trabajo, corrí para subirme al camión y me caí, me lastimé la rodilla y me tuvieron que incapacitar, a partir de ese momento, batallo con la rodilla.

MARICELA



EL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL SEGURO SOCIAL se refiere a un sistema en el cual las personas trabajadoras y, en algunos casos, las empresas están legalmente obligadas a contribuir financieramente a un programa de seguridad social. Programas están diseñados para proporcionar beneficios y protección a las personas trabajadoras y sus familias en situaciones como la jubilación, la invalidez, el desempleo, la atención médica y otros eventos que puedan afectar su bienestar económico y social.

Aquí hay algunos aspectos clave sobre el régimen obligatorio del seguro social:

Contribuciones Obligatorias: En un régimen de seguro social obligatorio, las personas trabajadoras y, en ciertos casos, las empresas, deben realizar contribuciones regulares a un fondo de seguridad social. Estas contribuciones son generalmente calculadas en función de los ingresos de la persona trabajadora y se utilizan para financiar los beneficios que se proporcionan a través del sistema.

Cobertura Amplia: Estos sistemas suelen tener como objetivo brindar cobertura a un amplio espectro de situaciones, como la jubilación, la discapacidad, la atención médica, la maternidad, el desempleo y más. El objetivo es proteger a las personas trabajadoras y sus familias de los riesgos financieros asociados con estos eventos.

Beneficios Garantizados: Las personas trabajadoras que han contribuido al sistema de seguro social tienen derecho a recibir beneficios en función de los requisitos y las condiciones establecidas por la legislación y las regulaciones correspondientes. Por ejemplo, en el caso de la jubilación, las personas trabajadoras pueden recibir una pensión mensual basada en sus contribuciones y años de servicio.

Redistribución de Riesgos: Estos sistemas funcionan en gran medida sobre el principio de la redistribución de riesgos. Las personas trabajadoras que están en activo financian los beneficios de aquellas que se encuentran en situaciones de jubilación, discapacidad u otras condiciones cubiertas. Esta redistribución permite que la carga financiera sea compartida por toda la sociedad.

Regulación Gubernamental: Los regímenes obligatorios de seguro social son establecidos y regulados por los gobiernos para garantizar que se cumplan los requisitos legales y los estándares de protección. Las regulaciones varían de un país a otro y pueden abarcar aspectos como tasas de contribución, requisitos de elegibilidad, montos de beneficios y más.

Objetivos Sociales: Estos sistemas tienen un enfoque social y económico, ya que buscan reducir la pobreza en la vejez, proporcionar atención médica accesible, promover la estabilidad económica durante el desempleo y brindar apoyo en situaciones de discapacidad, entre otros.

En resumen, los regímenes obligatorios de seguro social son mecanismos destinados a proporcionar seguridad económica y social a las personas trabajadoras y sus familias en momentos de necesidad. Estos sistemas desempeñan un papel importante en la protección y el bienestar de la población trabajadora en muchas partes del mundo.



Tema 3

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONOCER EL SALARIO MÍNIMO, SALARIO BASE Y BASE DE COTIZACIÓN?

OBJETIVO:

Dar a conocer las diferencias fundamentales entre el salario mínimo, salario base y la base de cotización para que la persona trabajadora aprenda a hacer su propio cálculo.

CONTENIDOS:

- Tipos de Salario.
- Salario mínimo en México.
- Cotización salario integrado.
- Semanas cotizadas en IMSS.



Para reforzar nuestro tema es necesario saber, en qué radica la diferencia entre los conceptos de salario mínimo salario integrado y salario base.

Cada uno de estos conceptos tiene por definición propia un uso, ya sea para determinar la cantidad a pagar por el trabajo prestado, o para calcular las prestaciones e indemnizaciones a las que tenemos derecho, por ello a continuación señalaremos las diferencias entre estos.

El artículo 123 apartado A, fracción 7 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece claramente la definición del salario y, por su parte el artículo 23 de la Declaración Universal de los derechos humanos contempla la misma definición.

Me di cuenta que en mi comprobante de semanas cotizadas estoy dada de alta con menos sueldo, la empresa no quiere darme de alta con el sueldo que tengo.

MECHE



SALARIO MÍNIMO, CONÓCELO:



Otra razón para conocer la diferencia entre los salarios es porque normalmente en las nóminas, no contemplan el salario integrado, y en muchas ocasiones, desconocemos de cuánto es esa cantidad.

Es importante tomar en cuenta que, cada año, se incrementa el salario mínimo.

Ahora bien, aprendamos cómo integrar nuestro salario:

1. Primero que nada, debes conocer cuál es tu salario base.
2. Conocer, cuántos días de aguinaldo te corresponde, cuántos días de vacaciones tienes y cuánto es el porcentaje de la prima vacacional, comisiones y/o propinas.





3. Conocer, cuáles son las prestaciones extralegales que te proporciona el patrón: fondo de ahorro, vales de despensa, bono de puntualidad, bono de asistencia, apoyo de transporte, apoyo de comedor, entre otras.

Es importante tener todos los datos, para poder hacer un cálculo lo más acertado posible.

NOTA IMPORTANTE:

- Es importante saber que, de manera constante y permanente, se integra el salario base con las prestaciones que se dan, como el Aguinaldo, Prima vacacional, Comisiones y/o Propinas.
- Lo que se puede o no integrar al salario, que depende de si te lo otorgan o no, como el Fondo de Ahorro (que lo aporta el patrón), Vales de despensa, Bono de puntualidad, Bono de asistencia, Bono nocturno, Apoyo al comedor, Apoyo al transporte, etc.

Veamos un ejemplo de cómo integrar el salario:

María es operadora de producción y gana \$172.87 pesos diarios, y recibe algunas prestaciones de manera continua, pero desconoce su salario integrado, ya que en su nómina no está establecida, hagamos unas simples operaciones, para saber cuál es su salario diario integrado.

Empecemos:

Para integrar el salario de María, tenemos lo siguiente:

María gana de salario diario: \$172.87, tiene derecho a 10 días de vacaciones, le proporcionan el 25% de su salario base de prima de antigüedad, le dan 30 días de aguinaldo, recibe 300 pesos de vales de despensa y el patrón le otorga 240 pesos del fondo de ahorro.

Una vez que sabemos cuánto le dan por cada prestación, procedemos a calcular cada prestación y a integrar el salario basado en lo siguiente:

·Prima vacacional:

Debemos multiplicar el salario base, de \$172.87 por los 10 días de vacaciones que le corresponden, el resultado se multiplica por el 25% correspondiente a la prima, el resultado de esto, se divide entre 360 días del año y el resultado es la parte integral de su Prima Vacacional.





·**Aguinaldo:**

Debemos multiplicar el salario base de \$172.87 por los 30 días que le dan a María de aguinaldo, el resultado lo dividimos entre los días del año.



·**Vales de despensa:**

Se dividen los \$300 pesos que le dan de vales de despensa, entre 30 que son los días del mes (depende de cuándo se da, puede ser por semana, si es así, se divide entre 7).



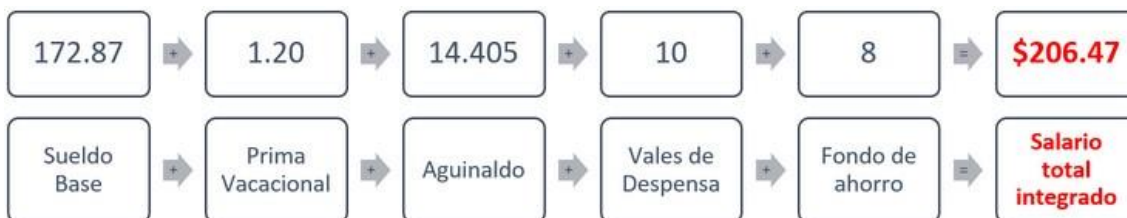
·**Fondo de ahorro:**

Dividiremos los \$240 pesos que le otorga el patrón como fondo de ahorro, entre los 30 días del año.



FINALMENTE:

Sumamos el Salario Base más la prima vacacional integrada, más el aguinaldo integrado, más los vales de despensa integrados y más el fondo de ahorro integrado:



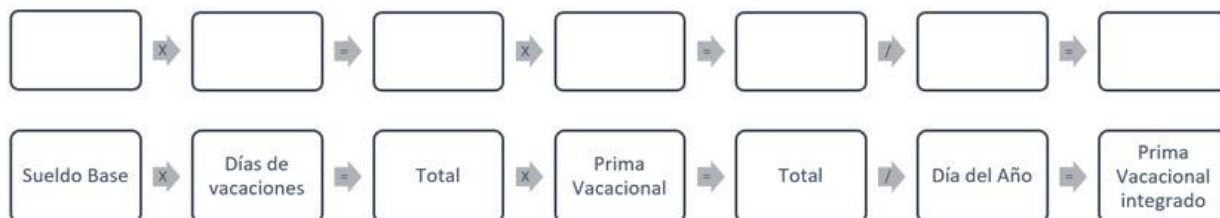


¡Ahora es tu turno!

- Anota cuánto te dan de...
- SALARIO DIARIO _____
- Cuanto de dan Prima Vacacional _____
- Aguinaldo _____
- Vales de Despensa _____ cada cuándo _____
- Fondo de Ahorro _____
- Total de Salario Diario Integrado _____



Prima vacacional:



Aguinaldo:



Vale de despensa:



Fondo de ahorro:





Salario integrado:



LA IMPORTANCIA DE SABER CUÁNTO COTIZO EN EL SEGURO SOCIAL

Es importante conocer cuántas semanas cotizadas tengo en el IMSS porque me permite obtener la siguiente información:

- Saber si el salario que percibo, es el salario con el que el patrón me registró ante el IMSS.
- Saber cuántas semanas cotizadas he acumulado, que me servirán para mi pensión.
- Saber si hay algún dato mal, ya sea con mi número de Seguro o con mi CURP.
- Saber en qué régimen y ley estoy cotizando, y si puedo pensionarme con tan sólo 500 semanas cotizadas.

Ahora bien, existen tres maneras para obtener la constancia de semanas cotizadas:

1. De manera presencial, acudiendo a la subdelegación que te corresponde con tu Número de Seguro Social, tu CURP y tu Identificación Oficial (INE).
2. A través de la página web que a continuación te mostramos como hacerlo: lo que necesitarás para hacer dicha consulta, lo siguiente:
Ten a la mano tu CURP, Número de Seguridad Social (NSS) y un correo electrónico personal.

Empecemos: -recuerda seguir las flechas rojas-

- 2.1 Debemos Ingresar a la dirección <http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02025a> y seleccionar la opción “Consulta tu Constancia de Semanas Cotizadas”. EN GOOGLE, PONER LA IMAGEN

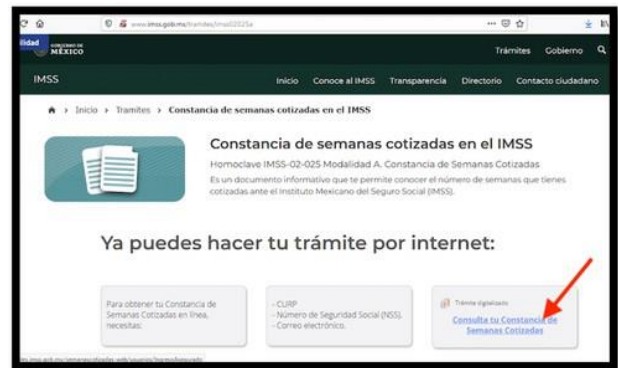




A.



B.



2.2 Indicamos la CURP, número de seguridad social, correo electrónico, código captcha y seleccionamos la opción de continuar: SEÑALAR CON NÚMERO CADA CUADRANTE

Código Captcha

2.3 Se abrirá la siguiente pestaña y seleccionamos la opción de Constancia de Semanas Cotizadas en el IMSS. COMO SE INDICA EN LA FLECHA ROJA





2.4 Seleccionamos la opción de reporte detallado para efectos de que la constancia nos presente la información de cada uno de los sueldos con los que se cotizo, con los diferentes patrones y la fecha en que fueron modificados, en caso contrario sólo indicará el último salario base de cotización con cada uno de los patrones, procedemos a capturar el código captcha y seleccionamos la opción de continuar. Como se señala en las flechas:

2.5 Seleccionamos la opción de reporte detallado para efectos de que la constancia nos presente la información de cada uno de los sueldos con los que se cotizo, con los diferentes patrones y la fecha en que fueron modificados, en caso contrario sólo indicará el último salario base de cotización con cada uno de los patrones, procedemos a capturar el código captcha y seleccionamos la opción de continuar. Como se señala en las flechas:

2.6 Abrimos nuestro correo y buscamos, en la bandeja de entrada un correo electrónico de la dirección laboral@imss.gob.mx. Para confirmar de que hayamos solicitado la mencionada constancia, seleccionaremos las letras en azul que marca Solicitud de Constancia de Semanas Cotizadas del Asegurado.



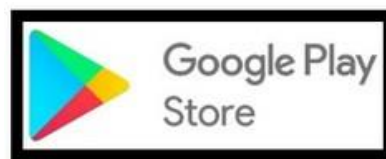
2.7 Después de confirmar la solicitud de constancia, nos llegará un correo de la dirección **laboral@imss.gob.mx** que contiene un archivo en formato PDF que contendrá el detalle de las semanas cotizadas por patrón, el valor de los salarios base de cotización diario en pesos con cada uno de los patrones con los que has laborado y la fecha en que estos han sido modificados.



2.8 La tercera opción es a través de la aplicación digital del IMSS que la puedes obtener en tu teléfono.

Empecemos: -recuerda seguir las flechas rojas-

3.1 Busca en tu teléfono la aplicación de Play Store y le das click.



3.2 Te aparecerá el siguiente recuadro en el que tendrás que escribir en el recuadro, IMSS DIGITAL:



IMSS DIGITAL

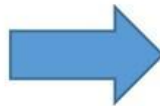
3.3 Se abrirá la opción de descargar y darás un click en el botón verde, esperarás a que se descargue la aplicación y cuando esté descargada, darás click en abrir (botón verde)



Click para descargar y click para abrir

3.4 Aparecerá la página del IMSS Digital y el menú de opciones. Buscarás la opción de Constancia de Semanas Cotizadas y le das click:

Menú



3.5 Te aparecen dos recuadros en los que tendrás que escribir tu CURP y tu CORREO ELECTRÓNICO y das click en iniciar sesión:



3.6 Te enviarán 6 dígitos a tu correo electrónico que tendrás que copiar y colocar en la barra, como lo indica la flecha roja. Tendrás sólo 3 minutos para esto. Después de colocar el número, darás click a enviar.



3.7 Te aparece un recuadro que te indica Semanas cotizadas, darás click en Continuar.



3.8 Te aparecerá una nueva pantalla en la que consultas tu constancia de semanas cotizadas, le darás click a continuar y te esperarás a que descargue el archivo. Das click a descargar el PDF.



3.9 Aparece finalmente el formato de las Semanas Cotizadas:

gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Constancia de Semanas Cotizadas en el IMSS

Estimado(a),
KUCHLE DIAZ ALEJANDRO
NSS: 3300000610
CURP: KUOA900614KHCZL06

Fecha de emisión: 21/03/2018
Total de semanas cotizadas: 163

Tu detalle de semanas cotizadas

Semanas Cotizadas	Semanas Descuotizadas (Por disponibilidad de recursos)	Semanas Pendientes
163	0	0

Tu historia laboral

Nombre del patrón	Entidad federativa	Fecha de alta	Fecha de baja	Vigencia	Salario Base de Cotización (*)
INTERM ADECCO, S.A. DE C.V.	CHIHUAHUA	27/03/2017			\$ 470.97
Tipo de movimiento: MODIFICACIÓN DE SALARIO					
FE INGRESO: 01/03/2018					
FE INGRESO: 27/03/2017					
* Valor del último salario base de cotización dado en pesos.					
ORGANIZACION CONFIAVE PARA EL MANEJO Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, SA DE CV	DISTRITO FEDERAL	10/01/2017	20/01/2017		\$ 213.15
Tipo de movimiento: SALIR					
FE INGRESO: 22/01/2017					
FE INGRESO: 12/01/2017					
* Valor del último salario base de cotización dado en pesos.					
ASESORIA INTEGRAL HERMES S DE RL DE CV	CHIHUAHUA	05/04/2012	18/07/2012		\$ 75.28
Tipo de movimiento: SALIR					
FE INGRESO: 19/07/2012					

gob.mx

Constancia de Semanas Cotizadas en el IMSS

Con esta aplicación puedes también hacer: Citas médicas, sacar la Constancia de Vigencia de Derecho, Cambio de Clínica, Permiso por COVID, entre otras.



Ejemplo del formato de Semanas Cotizadas:

gob.mx

Instituto Mexicano del Seguro Social

Reporte de Semanas Cotizadas del Asegurado

Fecha de emisión del reporte
11/10/2017
DD MM AAAA

En este reporte se presenta el número de semanas cotizadas por el asegurado, registradas en el Sistema Integral de Derechos y Obligaciones del IMSS, el cual contiene información de las cuentas individuales de los trabajadores asegurados permanentes de 1982 a la fecha, de los trabajadores eventuales de la construcción de 1986 a la fecha, y de los demás trabajadores eventuales de 1997 a la fecha.

Las semanas cotizadas de periodos anteriores a los de este Reporte se encuentran en archivos documentales. El reporte sobre dichos periodos debe ser solicitado en las Subdelegaciones del IMSS.

1. Datos del asegurado

Nombre completo [REDACTED]
NSS [REDACTED]

2. Semanas cotizadas

Año	Semanas cotizadas	Año	Semanas cotizadas	Año	Semanas cotizadas
2006	1	2014	38	2016	39
2007	15	2015	52	2017	41
2008	2				

Total de semanas cotizadas: 158

3. Antecedentes de cotización con los cinco patrones más recientes

Nombre, denominación o razón social	Fecha de alta	Fecha de baja	Salario Base de Cotización *
[REDACTED]	03/10/2016	VIGENTE	\$ 596.54
[REDACTED]	28/03/2016	28/09/2016	\$ 114.51
[REDACTED]	10/07/2014	30/12/2015	\$ 81.78
[REDACTED]	03/03/2014	02/06/2014	\$ 174.20
[REDACTED]	23/04/2008	05/05/2008	\$ 134.38

* Valor del último salario base de cotización diario en pesos.

NOTAS IMPORTANTES:

Las semanas cotizadas son contabilizadas como los periodos comprendidos entre las fechas de alta y baja del asegurado ante el IMSS con uno o varios patrones. Un año completo de aseguramiento equivale a 52 semanas cotizadas.

El nombre o razón social del patrón puede diferir del nombre comercial por el que el patrón es conocido.

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, exceptuando los conceptos a que hace referencia el artículo 27 de la Ley del Seguro Social.

Empresas o razón social registrada para la que has trabajado. (Si estas contratado por salarios asimilados aquí aparecerá el nombre del outsourcing) →

→ **Semanas Cotizadas por año.**

→ **Salario Base Cotizado por día.**

México, CDMX, IMSS

Contacto:
Paseo de la Reforma 476, P.B.
Col. Juárez, Cuauhtémoc
C.P. 06600, Ciudad de México
Tel. 01 800 623 23 23
http://atencion.contactoimss.com.mx

Página 1 de 2

¿Cómo solicitar una aclaración de semanas cotizadas?

¿Dónde puedes realizar este trámite?

- En línea: Las 24 hrs. del día los 365 días del año.
- Presencial: En la Subdelegación que te corresponda, de lunes a viernes en días hábiles del IMSS de 8:00 a 15:30 horas.

¿Qué necesitas para realizar este trámite?

1. Entra a la página del IMSS.
2. Consigue estos documentos, necesarios para el trámite:
 - 2.1 Necesitas tu CURP.
 - 2.2 Número de Seguridad Social (NSS).
 - 2.3 Correo electrónico.
 - 2.4 De ser posible tener a la mano los avisos afiliatorios en PDF.



3. Haz clic en el trámite de aclaración de semanas cotizadas.
<https://www.gob.mx/tramites/ficha/constancia-de-aclaracion-de-semanas-cotizadas-ante-el-imss/IMSS168>
4. Registra tus datos personales, sobre todo tu RFC.
5. Recuerda que este trámite es gratuito.

Cuando me despidieron de mi trabajo anterior no tenía idea de cuánto me tocaba, me dieron mínimo dinero y tenía trabajando casi 15 años en la empresa...
PATY





RIESGOS DE TRABAJO

OBJETIVO: Dar a conocer los diferentes riesgos de trabajo a los que están expuestas las personas trabajadoras para que puedan ser conscientes de ello y puedan hacer valer su derecho a la seguridad social y a las condiciones dignas en sus espacios de trabajo.

CONTENIDOS:

- Introducción.
- Factores de peligro, especialmente para las mujeres.
- Daños derivados del trabajo.
- Tipos de riesgo y normas oficiales.
- ¿Cómo garantizar la prevención de Riesgos de trabajo?
- ¿Qué se debe hacer ante un riesgo de trabajo?

Introducción

Cuando trabajamos, las personas estamos expuestas a ciertos tipos de riesgos; por ello es indispensable que cuidemos la forma en que hacemos nuestras actividades en el trabajo para tratar de minimizar al máximo la presencia de un accidente laboral, sobre todo si somos mujeres, ya que nuestra condición biológica, en ocasiones, nos impide realizar algunos trabajos de alto impacto o muy pesados. Como los momentos relativos a la menstruación, la maternidad, la lactancia, el climaterio, la menopausia; de la misma manera que si vivimos con alguna discapacidad y enfermedades crónico-degenerativas, autoinmunes, entre otras.

Según Eutiquio Dueñas Peña define Riesgo de Trabajo como los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro lugar de trabajo, que puede provocar accidentes o cualquier tipo de siniestros. Y que, a su vez, sean factores que puedan provocarnos heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 473, define riesgo de trabajo, como los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en el ejercicio o con motivo del trabajo; mientras que en Artículo 474, dice que: accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse la persona trabajadora directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.



Y la enfermedad de trabajo se define en el Artículo 475 de la misma ley como: todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que la persona trabajadora se vea obligada a prestar sus servicios.

Sea cual sea el efecto que se tenga, siempre es negativo para la salud. Es importante aclarar que, no todos los trabajos presentan los mismos factores de riesgo para la persona trabajadora, ni dichos factores pueden provocar daños de la misma magnitud, todo depende del lugar y de la tarea que se desempeñe en el trabajo.

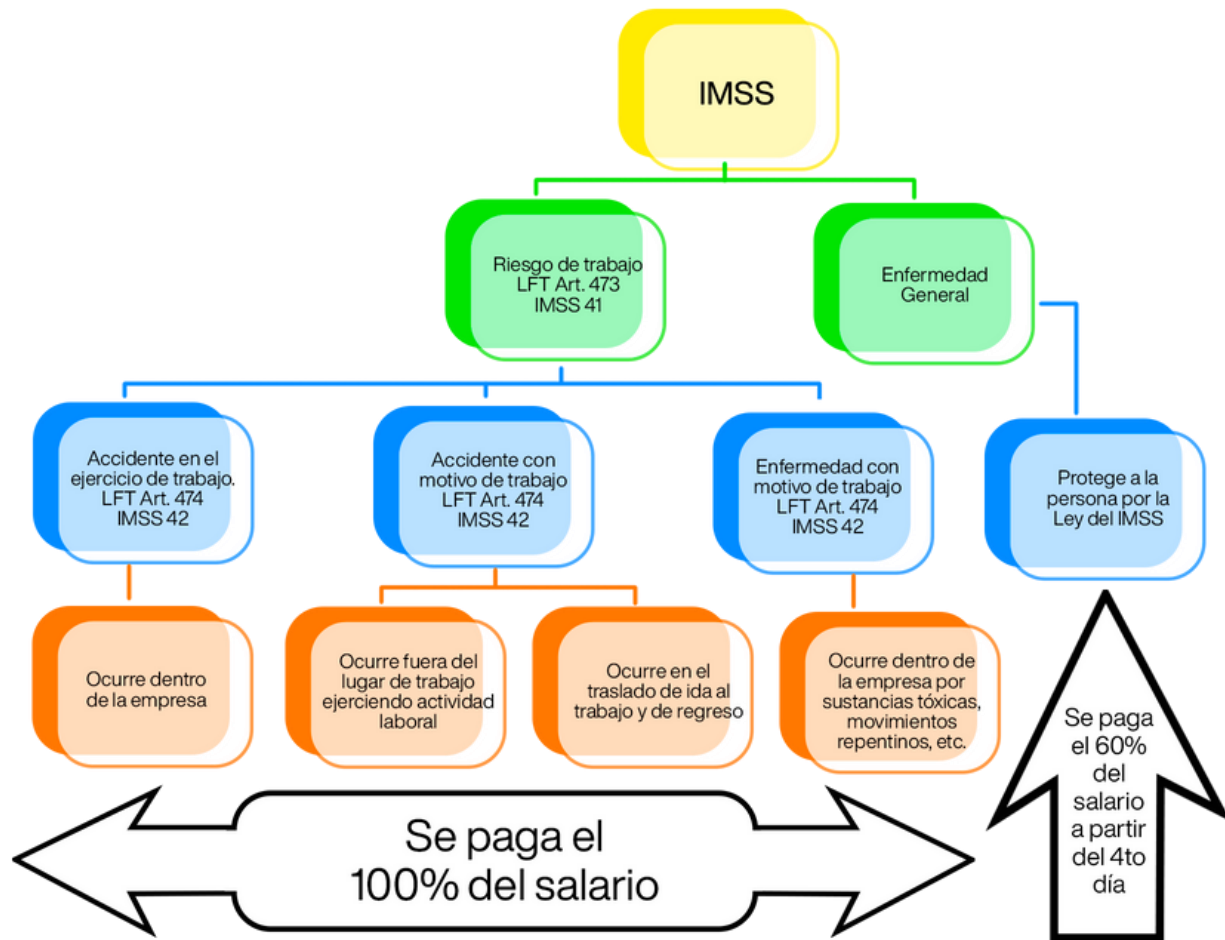
Todas las personas trabajadoras están expuestas a contraer infecciones y al estrés, pero es más significativo entre las mujeres, ya que en un primer caso, si se trata de infecciones sexuales se deben a la falta de educación sexual y reproductiva, -por cierto también es un derecho humano que tenemos como Sociedad, debido a tabúes sociales o religiosos; en el caso del estrés, las dobles y triples jornadas de las mujeres debido al trabajo de cuidados que se les impone familiar y culturalmente. Tales estereotipos y estigmas, también pueden afectar en su seguridad y salud a las personas trabajadoras LGBTIQ+.

Además las mujeres y las personas de la diversidad sexual y de género, están más expuestas a la intimidación y al acoso sexual en el lugar de trabajo.





El riesgo de trabajo se denominará grave o inminente, cuando la posibilidad de tener un accidente de trabajo es alta y las consecuencias puedan ser severas o importantes.



Factores de peligro:

Los factores de riesgos laborales tienen una relación o dependencia directa de las condiciones de seguridad. Éstas siempre tendrán su origen en alguno de los cuatro aspectos del trabajo siguientes:

- **Organización del trabajo:** carga física y/o mental. Organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas.
- **Local de trabajo:** instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.
- **Materias Primas:** materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc
- **Tipo de Actividad:** en este factor influyen tanto los equipos de trabajo utilizados como la labor a realizar, como por ejemplo la manipulación de cargas o las posturas repetitivas.

Es de gran importancia saber que, si la persona trabajadora sufre de un Riesgo de Trabajo, tiene derecho a la asistencia médica, rehabilitación, hospitalización, medicamentos y material de curación, prótesis.



Los riesgos pueden tener diferentes responsabilidades:

Con Responsabilidad / Negligencia RESPONSABILIDAD DEL ENTE PATRONAL	Legal: Cuando se determina que el ente patronal omitió alguna medida de seguridad o prevención	Paga el IMSS 100%
No depende del ENTE PATRONAL	Traslados.	Paga el IMSS 100%
No depende del ENTE PATRONAL	Eventos naturales, eventos psicológicos o causas de fuerza mayor.	Paga el IMSS 60%

Daños derivados del trabajo:

Los daños derivados del trabajo, como: enfermedades, patologías o lesiones producidas con motivo u ocasión del trabajo. Pueden ser: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o algunas patologías. También es importante que la persona trabajadora evite realizar actos que le supongan riesgo, para evitar algún accidente por omisión de cuidados de parte de la propia persona.

Es importante mencionar que los accidentes durante el trayecto de la casa al trabajo y del trabajo a la casa, también son considerados riesgos de trabajo y por tanto aplican como accidentes de trabajo aunque ocurran fuera del trabajo. (choque de auto, caídas, etc).





Alergias, la asfixia o algún virus son producidas por la inhalación, absorción, o ingestión. NOM-018-STPS-2015.

Riesgos medioambientales como sismos, inundaciones, etc. Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-036-SSA2-2009, Para la prevención y control de enfermedades. Aplicación de vacunas, toxoides, sueros, etc



Lesiones corporales como quemaduras, cortes, contusiones y aplastamientos. NE388-2003-



Virus, las bacterias, los parásitos, hongos, y que puedan dar lugar a diferentes enfermedades. NOM-087-SEMARNAT-SSA1-2002. NOM-047-SSA1-2011, Sec. Salud



Ruido, vibraciones, fatiga, deslumbramiento, temperatura, humedad, radiaciones, etc. Pueden afectar a la columna vertebral, dolores abdominales y digestivos, dolores de cabeza. NOM-036-1-STPS-2018. NOM-013-STPS-1993 - DOF -



Tipos de Riesgos



Las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo. Puede causar daños físicos y molestos. NOM-036-1-STPS-2018.

Estrés derivado del ritmo de trabajo elevado, la fatiga laboral y la monotonía. NOM-035-STPS-2018. NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria.





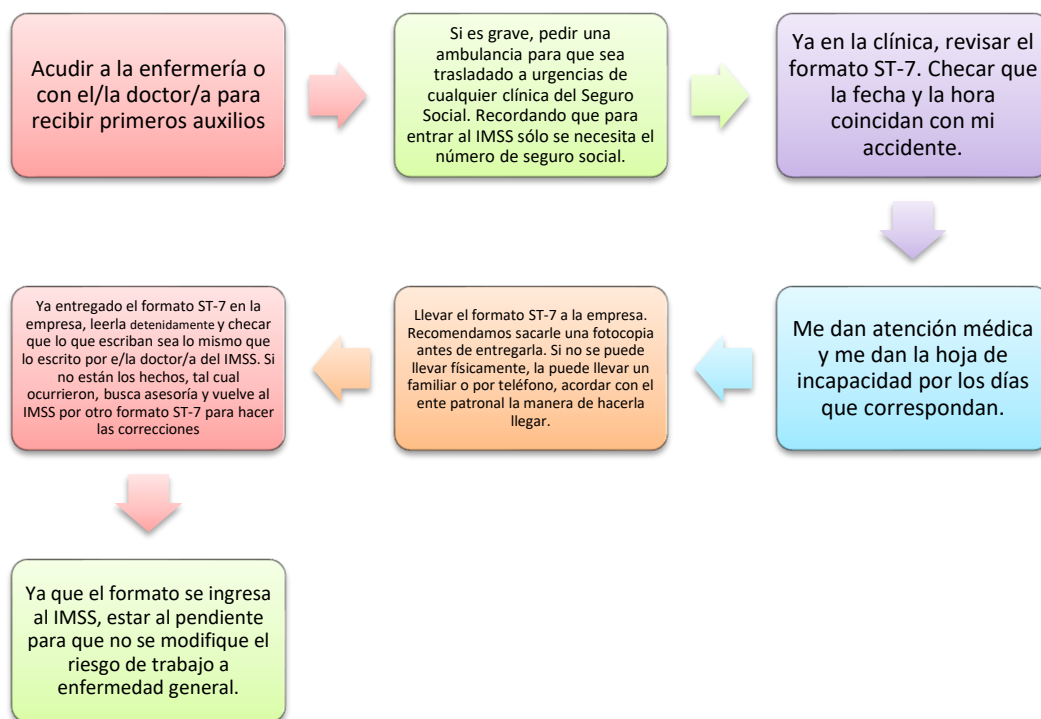
Cómo garantizar la prevención de Riesgos de Trabajo:

¿Quién es el responsable de garantizar la Prevención de los Riesgos Laborales?

ENTE PATRONAL	PERSONA TRABAJADORA
- Según el Artículo 132 de la LFT, toda empresa tiene la obligación de contar con un equipo de protección adecuada a sus labores. - La LFT indica que, toda empresa tendrá que contar con Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, las cuales se componen del 50% de las personas trabajadoras y el 50% de los/as empleados/as de confianza, que trabajarán para prevenir los riesgos laborales a través de inspecciones y recorridos en las áreas de trabajo.	- Darán aviso de cualquier anomalía que vean. - Tendrán que usar adecuadamente el equipo de protección que se les proporcione.
AMBOS, TENDRÁN MUY CLARO, QUE LA SALUD ES MÁS IMPORTANTE QUE LA PRODUCCIÓN Y PODRÁN SOLICITAR LA REPOSICIÓN O CAMBIO DE SU COMISIÓN.	

¿Qué se debe hacer ante un riesgo de trabajo?

Cuando ocurre un accidente en tu centro de trabajo o se te reporta cualquier riesgo de trabajo, los pasos a seguir son los siguientes:



**EVITAR:**

- Que la empresa te niegue ir al IMSS.
- No ir al IMSS después de recibir los primeros auxilios de parte de la empresa.
- Entregar el formato ST-7 sin revisar o sin asesoría.
- “Aguantarte el dolor”, por ejemplo si tienes cólico menstrual, dolor de cadera, dolor de cabeza o malestares debido a la menopausia o desajustes en tu ciclo hormonal.
- Ir al IMSS a consulta y retirarte a tu domicilio. Tienes que volver al trabajo después de tu cita, a menos que tengas incapacidad.
- Realizar alguna actividad prohibida o que lleve consigo un riesgo.

Segregación ocupacional entre géneros o división sexual del trabajo:

Si analizamos nuestra sociedad, podemos ver claramente cómo hay diferencias relacionadas con las tareas y funciones sociales tradicionalmente adjudicadas a mujeres y a hombres, con los roles y estereotipos de género. Hasta hace poco, mientras ellos trabajaban, ellas se quedaban en casa asumiendo las tareas domésticas, invisibilizadas socialmente y sin contar con reconocimiento ni valoración social. Esta división de espacios y la tradicional ubicación de hombres y mujeres en cada uno de ellos, provoca la división sexual del trabajo, que consiste en la forma de dividir el trabajo socialmente en base a la construcción socio cultural de género y que se basa en dos principios:

- **Principio de separación:** Hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres.
- **Principio de jerarquía:** Los trabajos de hombres son más valorados que los trabajos de mujeres.

La incorporación de las mujeres al espacio público y al trabajo remunerado y la perpetuación de la división sexual del trabajo tiene como consecuencia las dobles jornadas de las mujeres. Este concepto pretende dar nombre a la forma en la que se trata de combinar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo y doméstico, y que es la forma en la que muchas mujeres afrontan su participación en el espacio público. Esta división sexual de los trabajos y de los espacios, basada en roles y estereotipos de género, tiene consecuencias en el mercado laboral como la segregación en el mercado laboral. Cuando la suprerrepresentación o infrarepresentación de mujeres o de hombres se produce en determinados sectores de producción y empleos específicos, se denomina **segregación horizontal**.

Por ejemplo: En la minería trabajan menos mujeres que hombres. En empresas de limpieza trabajan muchos menos hombres que mujeres. En los puestos de los consejos de administración de las empresas, las mujeres están menos representadas que los hombres. En categorías laborales no cualificadas hay mayor presencia de mujeres.

Cuando se produce una concentración de hombres y mujeres en determinadas categorías laborales, grados o niveles de responsabilidad, se denomina **segregación vertical**. Por ejemplo, la segregación del mercado laboral tiene consecuencias en los salarios y por este motivo definimos **brecha salarial de género** como la diferencia relativa que existe en la media de ingresos brutos por hora de mujeres y de hombres en todos los sectores de la economía. La segregación vertical provoca una **diferencia de salarios evidente**, pero es importante tener en cuenta que no es la única causa de la brecha salarial, porque la



horizontal provoca que determinados puestos mayoritariamente ocupados por mujeres tengan salarios inferiores a otros puestos mayoritariamente ocupados por hombres con la misma categoría profesional.

Podemos ver un ejemplo en las empresas de limpieza y mantenimiento. Las personas que limpian cristales o utilizan la máquina que lija los suelos, mayoritariamente hombres, suelen ganar un poco más dinero que las personas que limpian los suelos o los servicios, mayoritariamente mujeres.

Por último, para entender el fenómeno que provoca la segregación vertical, se ha establecido el concepto de techo de cristal. Hace referencia a las barreras invisibles que provocan que las mujeres no asciendan a los puestos de toma de decisión y de mayor responsabilidad en el ámbito laboral.

Estos obstáculos, al ser invisibles, resultan muy difíciles de identificar, sin embargo, las investigaciones y los análisis de género, permiten plantear cuestiones que evidencian los problemas específicos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral por el mero hecho de serlo.

La necesidad de examinar las cuestiones de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo:

La segregación en el trabajo influye considerablemente en la exposición a los **riesgos en el trabajo** y, por tanto, en las consecuencias para la salud. En general, los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres, mientras que las mujeres padecen más problemas de salud, tales como trastornos de las extremidades superiores y estrés.

Es más probable que las mujeres realicen actividades de asistencia, educación y servicios. Mientras que los hombres suelen realizar trabajos de dirección, manuales y técnicos relacionados con el manejo de máquinas o instalaciones (Fagan y Burchell, 2002).

Incluso, dentro de un mismo sector, se dan casos de segregación horizontal, como por ejemplo, en el sector sanitario. Entre los hombres predominan médicos, conserjes o celadores, mientras que entre las mujeres predominan enfermeras y auxiliares.

Incluso cuando hombres y mujeres son contratados para desempeñar el mismo trabajo, en la práctica, también existe segregación de tareas en función del género.

El trabajo a tiempo parcial es mucho más frecuente en el sector femenino y suelen ser más precarios, monótonos, exigentes y de nula promoción laboral. Los trabajos a tiempo parcial, ofrecen menos oportunidades de aprendizaje y conllevan menos responsabilidades de planificación. A las mujeres que trabajan a tiempo parcial apenas se les asignan responsabilidades.

Los trabajadores a tiempo parcial suelen afirmar que sus capacidades no se aprovechan al máximo y que reciben menos formación que los trabajadores a tiempo completo.

Factores tales como la infrautilización de las capacidades pueden contribuir a la aparición de estrés. La falta de formación puede suponer que un trabajador no cuente con la formación necesaria para realizar su trabajo de forma adecuada o segura, y también puede constituir un obstáculo para sus perspectivas profesionales.



Hay una mayor concentración de mujeres en trabajo precario y mal remunerado, y esto afecta a sus condiciones de trabajo y a los riesgos a los que están expuestas. **El acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo** son dos factores de estrés a los que las mujeres están más expuestas que los hombres. Incluso una vez adaptadas las cifras al número de horas trabajadas, los hombres ganan más que las mujeres.

La segregación vertical que existe hace que los mandos y puestos directivos sean ocupados predominantemente por hombres, en detrimento de las mujeres.

Dado que la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, puede repercutir en la seguridad y la salud laborales de las mujeres, esta cuestión debería incluirse o «integrarse» en las políticas sobre igualdad. La escasa participación de las mujeres en todos los niveles de consulta y de toma de decisiones en materia de SST contribuirá asimismo a que se preste menos atención a sus necesidades en este ámbito y a que la evaluación de los riesgos sea deficiente, si no se les consulta efectivamente (véase más abajo).

Diferencias de género en la incidencia de accidentes, enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo:

Se han detectado diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo, siendo las más relevantes:

- Los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres.
- Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres.
- Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores relacionados con los movimientos repetitivos.
- El cáncer ocupacional es más común entre los hombres que entre las mujeres.
- El asma y las alergias suelen ser más comunes entre las mujeres.
- Las mujeres padecen más enfermedades cutáneas.
- Los hombres padecen mayor pérdida auditiva.
- Las mujeres padecen mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.
- Ambos sexos están expuestos a estrés, pero es más significativo entre las mujeres.
- Las mujeres están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo.
- Las mujeres están más expuestas al acoso sexual en el lugar de trabajo.

Me cambiaron de lugar de trabajo a un espacio cerrado, con las sustancias que se desprenden en esa área, me empecé a intoxicar, fui a la enfermería y sólo me dieron otro cubrebocas. Tuve que ir al seguro social pero no me dieron incapacidad. Falté dos días y me los descontaron.

YESSI



INCAPACIDADES

OBJETIVO: Dar a conocer los diferentes tipos de incapacidades para que la persona trabajadora pueda gestionar, de manera clara y precisa, el tipo de incapacidad que necesite en el tiempo que lo requiera.

CONTENIDOS:

- Recordatorio.
- ¿Qué es una incapacidad?
- Beneficios de cada incapacidad.

Recordemos...

RIESGOS DE TRABAJO. Son los accidentes y enfermedades a que están expuestos las trabajadoras y trabajadores a realizar sus actividades en la empresa y también al trasladarse de su casa al trabajo y viceversa.

ACCIDENTE DE TRABAJO. Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste.

También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse la trabajadora o trabajador, directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de éste a aquél.

ENFERMEDADES DE TRABAJO. Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la trabajadora o trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Las enfermedades de trabajo son las que se regulan en la Ley Federal del Trabajo.

¿QUÉ ES UNA INCAPACIDAD?

Es cuando la persona trabajadora se encuentra imposibilitada para trabajar de manera temporal, debido a que sufre un padecimiento derivado de un accidente o enfermedad, o bien durante los periodos anteriores y posteriores al parto en el caso de trabajadoras aseguradas, en donde el médico del IMSS le expedirá un certificado de incapacidad con el fin de justificar su ausencia en el trabajo durante los días que requiera para su recuperación y cuidado de su bebé.



Me dieron una incapacidad cuando me dio COVID, pero cuando le dio COVID a mi hijo no me dieron incapacidad porque me dijeron que sólo se ladaban a los que están enfermos, sin embargo, yo soy la única que podía cuidarlo, no tengo a nadie más. Tuve que faltar al trabajo, no me quedó de otra.

CHARO

Cuando una persona trabajadora sufre un accidente de trabajo o enfermedad de trabajo pueden producir como consecuencia una incapacidad que puede ser:

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

Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar

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

La muerte.

Nota importante: El patrón deberá dar aviso al Instituto del accidente o enfermedad de trabajo, en los términos que señale el reglamento respectivo.

La persona trabajadora, las personas beneficiarias del/la trabajador/a con incapacidad o muerto/a, o las personas encargadas de representarles, podrán denunciar inmediatamente al Instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido.

El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente, la que, a su vez, dará traslado del mismo al Instituto.

El ente patronal que oculte la realización de un accidente sufrido por alguna de sus trabajadoras durante su trabajo o lo reporte indebidamente como accidente en trayecto, se hará acreedor a las sanciones que determine esta Ley y el reglamento respectivo

A la persona trabajadora que tenga una incapacidad o muera se le otorgaran beneficios en especie y en dinero, así como a sus beneficiarios tal y como se muestra en el cuadro:



Tipo de Incapacidad	Prestaciones en especie	Prestaciones en Dinero
Temporal	I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; II. Servicio de hospitalización; III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y IV. Rehabilitación.	La indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad. De un día hasta el término de 52 semanas
Permanente parcial	I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; II. Servicio de hospitalización; III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y IV. Rehabilitación.	Si la incapacidad es superior al 50% se pagará al/la trabajador/a una pensión mensual. Si la incapacidad es menor a 50%, pero mayor de 25% se le pagará una pensión al/la trabajador/a de acuerdo a la tabla de valuaciones de incapacidades. Si la incapacidad parcial es menor a 25% se le hará al trabajador un solo pago correspondiente a 5 años de la pensión. Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la indemnización será el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total Aguinaldo anual de 15 días si la incapacidad es de más del 50% Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al/la trabajador/a asegurado/a la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años.



Permanente total

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

La indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

60 % del salario cotizado Aguinaldo anual de 15 días si es de más de 50%

Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al/la trabajador/a asegurado/a la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años.

Pensión a la viuda del 40% Pensión a los hijos/as del 20% Si no hay viuda/o e hijos/as se les dará a los padres 20% de la pensión permanente total.

Muerte

- Cancelación del crédito
- INFONAVIT para los beneficiarios

Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios cinco mil días de salario Pensión a la viuda/o del 90% Pensión a los hijos/as del 20% Devolución de lo aportado al INFONAVIT de 1972 a 1992

Las afores devolverán las aportaciones al SAR 1992-1997 El 2% de la subcuenta de retiro por cesantía

Las aportaciones a la subcuenta de vivienda de 1997 a la fecha del fallecimiento si

no solicitó crédito, la empresa entregará a los beneficiarios:

Pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, salarios devengados, fondo de ahorro entre otras prestaciones legales que haya tenido.



Por maternidad y Paternidad

- I. Asistencia obstétrica;
- II. Ayuda de seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia
- III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos.
- IV. Una canastilla al nacer el hijo/a, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

El 100% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la semana 34 de gestación por 84 días

Permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos/as y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. Nota: Cuando la asegurada no cumpla con este requisito, quedará a cargo de ente patronal el pago del salario íntegro, mientras dure el periodo de incapacidad



Enfermedad General

- I. Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica;
- II. Servicio de hospitalización;
- III. Aparatos de prótesis y ortopedia, y
- IV. Rehabilitación.

60% del salario registrado en el IMSS, al inicio de la incapacidad.

A partir del 40. día hasta el término de 52 semanas prorrogables hasta por 26 semanas mas

Si derivado de la enfermedad ya no puede laborar se le pagara al/la trabajador/a una pensión por invalidez temporal o permanente. Que será del 35% del promedio de las últimas 500 semanas cotizadas o de las que tenga. Si el/la asegurado/a muere se le dará una pensión a la viuda del 90 % de la pensión por invalidez y del 20% a los/as huérfanos/as, aquí para los padres/madres no aplica. Nota: si es hospitalizado el/la asegurado/a se le paga a los familiares.



Las incapacidades específicas no están directamente relacionadas con el género, ya que las discapacidades son condiciones de salud que pueden afectar a personas de cualquier género por igual. Sin embargo, es importante mencionar que existen ciertas discapacidades que pueden manifestarse de manera diferente o que pueden estar relacionadas con factores de género en términos de tasas de prevalencia, acceso a servicios de salud y apoyo, y estigmatización. Algunos ejemplos incluyen:

Trastornos alimentarios: Aunque los trastornos alimentarios como la anorexia nerviosa y la bulimia nerviosa pueden afectar a personas de cualquier género, se asocian más comúnmente con las mujeres. Esto puede deberse a presiones sociales y culturales relacionadas con la apariencia y la imagen corporal.

Trastornos de ansiedad y depresión: Si bien la ansiedad y la depresión pueden afectar a cualquier persona, algunas investigaciones sugieren que las mujeres pueden tener una mayor prevalencia de estos trastornos en comparación con los hombres. Esto puede estar relacionado con factores hormonales, estrés social y roles de género tradicionales.

Autismo: El autismo es una condición del neurodesarrollo que puede afectar a personas de cualquier género, pero se ha observado una mayor prevalencia en hombres que en mujeres. Sin embargo, también se ha sugerido que las mujeres autistas pueden ser menos diagnosticadas debido a diferencias en la presentación de los síntomas y sesgos de género en el diagnóstico.

Enfermedades autoinmunitarias: Algunas enfermedades autoinmunitarias, como el lupus eritematoso sistémico y la artritis reumatoide, tienen una mayor incidencia en mujeres que en hombres. Las razones detrás de esto no se comprenden completamente, pero se cree que pueden estar relacionadas con factores hormonales y genéticos.

Es importante enfatizar que estas diferencias no deben ser estigmatizadas ni utilizadas para perpetuar estereotipos de género. Las discapacidades y condiciones de salud mental afectan a las personas de manera individual, y el género no debe ser un factor determinante en el acceso al tratamiento o el apoyo necesario. La igualdad de género y la atención médica equitativa son fundamentales para garantizar que todas las personas reciban el tratamiento y el apoyo adecuados, independientemente de su género.

Las leyes y regulaciones relacionadas con las incapacidades por riesgos laborales varían según el país y la jurisdicción, por lo que es importante consultar las leyes y normativas específicas de su lugar de residencia o empleo para obtener información detallada. Sin embargo, en muchos lugares, hay algunas excepciones comunes en las que las personas trabajadoras pueden no tener derecho al goce de incapacidades por riesgos laborales. Estas excepciones pueden incluir:

Trabajo no remunerado o informal: En algunos lugares, las personas trabajadoras que no están formalmente empleadas o que trabajan en la economía informal pueden no tener acceso a las mismas protecciones y beneficios que los trabajadores formales. Esto puede incluir la falta de acceso a incapacidades por riesgos laborales.

Trabajadores autónomos: En muchas jurisdicciones, las personas trabajadoras autónomas, como los freelancers o los contratistas independientes, pueden no estar cubiertos por los programas de incapacidades por riesgos laborales, ya que no son empleados en el sentido tradicional.



Trabajo por cuenta propia: Las personas que son propietarias de su propio negocio y trabajan por cuenta propia a menudo no están cubiertas por las incapacidades por riesgos laborales, a menos que compren un seguro específico para cubrir tales riesgos.

Trabajadores temporales o estacionales: En algunos casos, las personas trabajadoras temporales o estacionales pueden tener un acceso limitado o nulo a las incapacidades por riesgos laborales, dependiendo de las leyes y regulaciones locales.

Trabajo no declarado o ilegal: Las personas trabajadoras que están involucradas en actividades ilegales o que trabajan en empleos no declarados pueden no tener derecho a las incapacidades por riesgos laborales.

Trabajadores voluntarios: En general, las personas trabajadoras voluntarias que no reciben compensación monetaria por su trabajo pueden no estar cubiertos por las incapacidades por riesgos laborales.

Casos de negligencia o incumplimiento de normativas de seguridad: En algunas situaciones, si una persona trabajadora resulta lesionada debido a su propia negligencia o incumplimiento de las normativas de seguridad laboral, es posible que se les niegue el derecho a las incapacidades por riesgos laborales.

Es importante destacar que las leyes y regulaciones varían ampliamente según la ubicación y la situación individual, y algunas excepciones pueden estar sujetas a cambios. Por lo tanto, es crucial consultar con un abogado laboral o un experto en seguridad y salud en el trabajo en su área para comprender completamente sus derechos y responsabilidades en relación con las incapacidades por riesgos laborales.

Ahora, identifica y escribe en la línea el tipo de incapacidad que representa cada dibujo:

1. Incapacidad Temporal Total

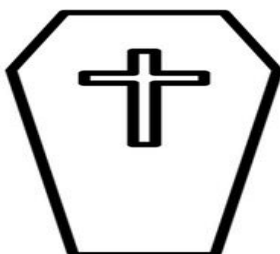
2. Incapacidad Permanente Parcial

3. Incapacidad Permanente

4. Incapacidad por Maternidad

5. Enfermedad General

6. Muerte





PENSIONES

OBJETIVO: Dar a conocer el sistema de pensiones, los tipos y el procedimiento en beneficio de las personas trabajadoras.

CONTENIDOS:

- ¿Qué es una pensión?
- Tipo de pensiones
- ¿Qué necesito para pensionarme?
- ¿En qué ley estoy para pensionarme?
- ¿Diferencia entre Cesantía por edad avanzada y pensión por vejez?



¿QUÉ ES UNA PENSIÓN?

Según el IMSS, una prestación económica destinada a proteger al/la trabajador/a al ocurrirle un accidente de trabajo, al padecer una enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años de edad.

TIPOS DE PENSIONES

Te puedes pensionar por:

- Invalidez
- Enfermedades Generales
- Orfandad
- Viudez
- Incapacidad parcial
- Incapacidad permanente total
- Cesantía por edad avanzada
- Jubilación



En esta sesión nos enfocaremos a la Pensión por Cesantía en edad avanzada y Jubilación.

¿Qué necesito para pensionarme?

¿Cuáles son los Requisitos para la pensión por CESANTIA EN EDAD AVANZADA?

- Podrás solicitarla cuando cumplas los 60 años.
- Si cuentas con las semanas de cotización.
- Si ya no estás trabajando con Seguro Social.

Pero algunos de estos requisitos tienen variaciones de acuerdo a la ley que aplique en cada caso. Se encuentran vigentes la ley del seguro social de 1973 y la de 1997 las cuales aplican dependiendo del año en el que comenzaste a cotizar. Estas Leyes tienen algunas diferencias entre ellas, en el siguiente cuadro podremos comparar las diferencias en cuanto a requisitos para Pensión de Cesantía de edad avanzada.



¿Empecé a cotizar antes del 01 de julio de 1997?	¿Me dieron de alta en el seguro después de 1 de julio de 1997?
Ley del Seguro Social 1973	Ley del Seguro Social 1997
Requisitos: • Que hayas cumplido 60 años al momento de causar baja ante el IMSS • Haber cotizado ante el IMSS 500 semanas, como mínimo es decir que hayas trabajado con seguro por lo menos 9 años con 8 meses (no es necesario que sea en periodo continuo) • Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud • No ser trabajador activo al momento de solicitar la pensión es decir tener la baja del trabajo Nota: En caso de no laborar al momento de solicitar la pensión verificar estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización reconocido por el IMSS).	Requisitos: • Tener cumplidos 60 años al momento de causar baja ante el IMSS • Tener ante el IMSS, 775 semanas cotizadas (Se reforma la Ley del Seguro Social. Según el Decreto del 16.12.2020, el requisito a partir de la entrada en vigor de dicho decreto, es que se incrementan 25 semanas cada año para que en el 2031 se completen las 1000 semanas), • Que hayas trabajado con seguro por lo menos 24 años 1 mes. • Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud. • No ser trabajador activo al momento de solicitar la pensión Nota: En caso de no laborar al momento de solicitar la pensión verificar estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización reconocido por el IMSS).

¿Y para la pensión por vejez?

Puedes solicitarla si ya cumpliste los 65 años, y al igual con la pensión por cesantía en el siguiente cuadro puedes ver los requisitos que aplican según cada ley

Ley del Seguro Social 1973	Ley del Seguro Social 1997
Requisitos: • Que hayas cumplido 65 años al momento de causar baja ante el IMSS • Haber cotizado ante el IMSS 500 semanas, como mínimo es decir que hayas trabajado con seguro por lo menos 9 años con 8 meses (no es necesario que sea en periodo continuo) • Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud • No ser trabajador/a activo/a al momento de solicitar la pensión es decir tener la baja del trabajo Nota: En caso de no laborar al momento de solicitar la pensión verificar estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización reconocido por el IMSS).	Requisitos: • Que hayas cumplido 65 años al momento de causar baja ante el IMSS • Haber cotizado ante el IMSS 500 semanas, como mínimo es decir que hayas trabajado con seguro por lo menos 9 años con 8 meses (no es necesario que sea en periodo continuo) • Estar dado de baja ante el IMSS al momento de realizar la solicitud • No ser trabajador/a activo/a al momento de solicitar la pensión es decir tener la baja del trabajo Nota: En caso de no laborar al momento de solicitar la pensión verificar estar dentro del periodo de conservación de derechos (son una cuarta parte del tiempo de cotización reconocido por el IMSS).



*¿Diferencia entre
Cesantía por edad
avanzada y Pensión
por vejez?*



Ley del Seguro Social 1973	Ley del Seguro Social 1997
Si te pensionas a los 60 años	Si te pensionas a los 60 años
• Pensiones mensuales de por vida del 70% calculado sobre la base del salario así como los ahorros (AFORES) y el porcentaje otorgado por el gobierno. • Atención medica en Instituto Mexicano del Seguro Social • Pago de Aguinaldo • Pago de las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro del periodo 92-97 • Pensión por viudez del 15% • Pensión por orfandad del 10% hasta los 18 años o hasta los 25 de estar estudiando • Si no usaste tu crédito INFONAVIT se te devuelve el dinero aportado de ahorro para la vivienda que está en tu AFORE	• Si alcanzas la edad tienes derecho a una pensión mensual de por vida del 70% calculado sobre la base del salario así como los ahorros (AFORES) y el porcentaje otorgado por el gobierno. • Atención medica en Instituto Mexicano del Seguro Social • Pensión por viudez del 15% • Pensión por orfandad del 10% hasta los 18 años o hasta los 25 de estar estudiando • Si no usaste tu crédito INFONAVIT se te devuelve el dinero aportado de ahorro para la vivienda que está en tu AFORE Nota: si no alcanzas tus semanas cotizadas puedes solicitar y se te entrega todo lo que tienes ahorrado en un solo pago, de ser el caso a lo único que tendrías derecho es a la atención medica
Si te pensionas a los 65	Si te pensionas a los 65
• Pensiones mensuales de por vida del 100% calculado sobre la base del salario	• Pensiones mensuales de por vida del 100% calculado sobre la base del salario así como los



así como los ahorros (AFORES) y el porcentaje otorgado por el gobierno. • Atención médica en Instituto Mexicano del Seguro Social • Pago de Aguinaldo • Pago de las aportaciones al sistema de ahorro para el retiro del periodo 92-97 • Pensión por viudez del 15% • Pensión por orfandad del 10% hasta los 18 años o hasta los 25 de estar estudiando • Si no usaste tu crédito INFONAVIT se te devuelve el dinero aportado de ahorro para la vivienda que está en tu AFORE	ahorros (AFORES) y el porcentaje otorgado por el gobierno. • Atención médica en Instituto Mexicano del Seguro Social • Pensión por viudez del 15% • Pensión por orfandad del 10% hasta los 18 años o hasta los 25 de estar estudiando • Si no usaste tu crédito INFONAVIT se te devuelve el dinero aportado de ahorro para la vivienda que está en tu AFORE Nota: si no alcanzas tus semanas cotizadas puedes solicitar y se te entrega todo lo que tienes ahorrado en un solo pago, de ser el caso a lo único que tendrías derecho es a la atención médica
---	---

- 1.- ¿Qué ley te corresponde para pensionarte?
- 2.- ¿Qué opinas sobre las prestaciones que te corresponde por la pensión son suficientes o no?
- 3.- ¿Cuáles son los 3 requisitos más importantes para poder pensionarte?
- 4.- Menciona algunas diferencias entre la ley de 1973 y 1997?

Quiero aguantar las condiciones de trabajo actuales para que me pueda pensionar lo más pronto posible.

YOLA





AFORES

OBJETIVO: Dar a conocer el sistema de ahorro de las AFORES para que las personas trabajadoras identifiquen en cuál están y puedan darle seguimiento.

CONTENIDOS:

- ¿Qué es el AFORE?
- ¿Qué AFORE me conviene?
- Tabla de acuerdo a la edad.



¿Qué es el AFORE?

Una Afore (Administradora de Fondos para el Retiro) es una institución financiera privada que se encarga de administrar los fondos para el retiro de los/as trabajadores/as afiliados al IMSS y al ISSSTE.

Lo hace a través de cuentas personales que asigna a cada trabajador/a, en las que se depositan las aportaciones hechas a lo largo de su vida laboral

¿Quién las regula?

Las Afores están reguladas por la CONSAR (Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro).

¿Cuáles son las funciones de la CONSAR?

- Vigilar que tus recursos estén seguros.
- Supervisar que se inviertan dentro de los parámetros y límites establecidos.
- Establecer reglas para el correcto funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).
- Asegurarse de que tu AFORE te informe sobre tu cuenta, trámites y servicios.
- Sancionar el incumplimiento de cualquiera de estas disposiciones.

¿Cómo funcionan?

Cada trabajador/a tiene derecho a una cuenta individual en una institución una Afore. Ahí se depositan sus aportaciones, junto con las que realice el patrón y el gobierno. De esta manera se crea un fondo de ahorro durante los años que labore el/la trabajador/a del que disfrutará después de jubilarse.

¿Dónde está tu dinero?

En una Afore, incluso si no elegiste una, pues por ley todos los ahorros para el retiro deben ser administrados por el SAR (Sistema de Ahorro para el Retiro).

Pero puede ocurrir también que si no elegiste una tu dinero no haya sido depositado todavía en una cuenta individual Afore y se encuentre en la Cuenta Concentradora esperando a ser remitido.



¿Cómo se administra tu dinero?

- Las Afore, además de ofrecer seguridad, se encargan de manejar tus recursos de tal forma que tu ahorro genere rendimientos, lo que con el tiempo hace crecer tu patrimonio.
- Para ello, los recursos de tu cuenta individual son invertidos en SIEFORE (Sociedades de Inversión Especializadas en Fondos para el Retiro).
- Estas Sociedades manejan fondos en inversiones de bajo riesgo y grandes rendimientos basándose en tu edad y tu expectativa de vida laboral.



¿Qué AFORE me conviene?

- Para saber qué AFORE conviene, es necesario saber cuál es el rendimiento neto que tienen las afores para poder comparar cada una y elegir.
- Los rendimientos netos se sacan restando el rendimiento bruto menos la comisión que cobra cada afore.
- En la página web de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) puedes buscar los cuadros en los que se comparan los rendimientos y comisiones entre AFORES, para entrar ve a <https://www.gob.mx/consar> y busca el apartado de AFORES

¿Por qué es importante recibir mi estado de cuenta?

Para dar seguimiento a tu dinero, verificar si te están depositando tus aportaciones y observar el rendimiento y ganancias generadas por la inversión de tus recursos en el periodo.

¿Cuándo me tiene que llegar mi estado de cuenta?

Enero, mayo y septiembre por ley tiene que ser emitido tres veces al año al domicilio proporcionado a tu AFORE.

¿Y si no me llega o la necesito en otro mes?

En cualquier momento puedes solicitar tu estado de cuenta, constancia de saldos o detalle de movimientos y tu AFORE está obligada a entregarla en 5 días hábiles a partir de la solicitud.

Comisiones de las Afores
(% sobre saldo administrado)

AFORE	Comisión en 2022
Azteca	0.57
Citibanamex	0.57
Coppel	0.566
Inbursa	0.57
Invercap	0.57
PENSIONISSSTE	0.53
Principal	0.57
Profuturo	0.57
Sura	0.57
XXI Banorte	0.57
Promedio del Sistema	0.566



UBICA LA TABLA DE ACUERDO A TU EDAD

(CIFRAS AL CIERRE DE MAYO DE 2017)

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES
Para personas de **36 años y menores**

A mayor rendimiento NETO, mayor ahorro

Mayor rendimiento neto = Más ahorro	INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
	AFORES	RENDIMIENTO NETO
	Profuturo	8.84%
	SURA	8.14%
	Banamex	7.86%
	MetLife	7.26%
	PensionISSSTE	7.12%
	Principal	7.09%
	XXI Banorte	6.92%
	Azteca	6.88%
	Coppel	6.87%
	Invercap	6.64%
	Inbursa	5.50%
	Promedio Simple	7.19%
	Promedio Ponderado*	7.46%
Menor rendimiento neto = Menos ahorro		

SB4

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 84 MESES
Para personas entre **37 y 45 años**

A mayor rendimiento NETO, mayor ahorro

Mayor rendimiento neto = Más ahorro	INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
	AFORES	RENDIMIENTO NETO
	Profuturo GNP	7.68%
	SURA	7.37%
	Banamex	7.05%
	PensionISSSTE	7.02%
	MetLife	6.68%
	Principal	6.52%
	Coppel	6.51%
	Azteca	6.38%
	XXI Banorte	6.35%
	Invercap	6.04%
	Inbursa	5.13%
	Promedio Simple	6.61%
	Promedio Ponderado*	6.84%
Menor rendimiento neto = Menos ahorro		

SB3

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 60 MESES
Para personas entre **46 y 59 años**

A mayor rendimiento NETO, mayor ahorro

Mayor rendimiento neto = Más ahorro	INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
	AFORES	RENDIMIENTO NETO
	Profuturo	6.68%
	SURA	6.13%
	Banamex	5.83%
	Coppel	5.58%
	PensionISSSTE	5.11%
	MetLife	5.06%
	Azteca	4.94%
	Principal	4.87%
	XXI Banorte	4.80%
	Inbursa	4.44%
	Invercap	4.07%
	Promedio Simple	5.23%
	Promedio Ponderado*	5.43%
Menor rendimiento neto = Menos ahorro		

SB2

INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO 36 MESES
Para personas de **60 años y mayores**

A mayor rendimiento NETO, mayor ahorro

Mayor rendimiento neto = Más ahorro	INDICADOR DE RENDIMIENTO NETO	
	AFORES	RENDIMIENTO NETO
	Azteca	4.26%
	Profuturo	4.25%
	Coppel	4.14%
	Inbursa	4.05%
	Principal	4.05%
	XXI Banorte	3.98%
	SURA	3.96%
	Invercap	3.79%
	PensionISSSTE	3.78%
	MetLife	3.76%
	Banamex	3.53%
	Promedio Simple	3.96%
	Promedio Ponderado*	3.92%
Menor rendimiento neto = Menos ahorro		

SB1

Trabajadores mexicanos y las AFORE



Del rendimiento que otorgan estas inversiones, deriva un factor importante a tomar en cuenta para saber si tu AFORE está haciendo su trabajo. El IRN.

El IRN, Índice de Rendimiento Neto, se puede calcular así:

Rendimiento - Comisión = IRN

Puedes consultar toda esta información a detalle en el sitio de CONASAR

Consulta los [prospectos de información y folletos explicativos](#) de cada una de las Siefores.



Que laboran un promedio de...
42 hrs.
Por semana

168 hrs.
Por mes

2,016 hrs.
Por año

70,560 hrs.
Por 35 años de vida laboral



11
AFORE activas
en México

¿A mí no preguntaron en qué AFORE estoy, necesito investigar para ver si quiero seguir en esa AFORE o no.

ALE



INFONAVIT

OBJETIVO: Dar a conocer el sistema del INFONAVIT para que las personas trabajadoras identifiquen los beneficios y riesgos que tiene este sistema y puedan darle seguimiento.

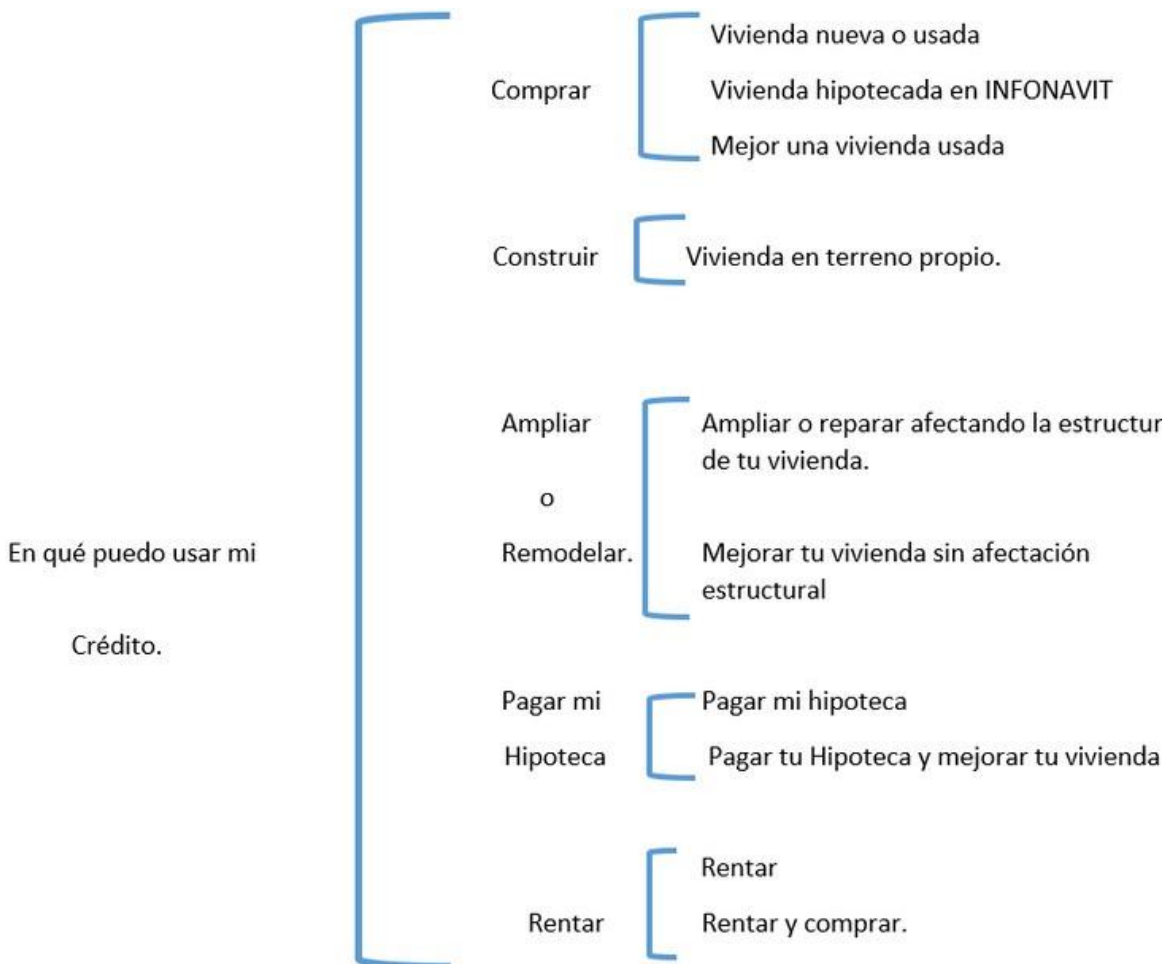
CONTENIDOS:

- ¿Qué es y para qué sirve el INFONAVIT?
- ¿Qué hacer si vamos a comprar?
- Escrituras, pago y terminé de pagar.



¿Qué es y para qué sirve el INFONAVIT?

De conformidad con el artículo 3 de la Ley del INFONAVIT (la Ley), el Instituto tiene por objeto: Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda; el cual se constituye con las aportaciones recibidas de los patrones, equivalentes al 5% sobre el salario de los/as trabajadores/as a su servicio.





¿Qué hacer si vamos a comprar?

1- Debemos constatar que la casa o departamento que vamos a recibir por la compra esté totalmente terminada ya que de lo contrario tendremos que batallar para que las constructoras las terminen, y estar perdiendo tiempo para que la termine, otra cosa es el INFONAVIT una vez que le paga las constructoras, éstas prefieren terminar las otras que no se han entregado y la tuya se retrasará más de lo debido evita esto, cerciórate de que esté terminada.

2- Como beneficiario/a de este crédito, no debemos permitir que el ente patronal reciba el aviso de retenciones antes de constatar que todo esté correcto y sobre todo, que la vivienda esté totalmente terminada de lo contrario estaríamos financiando a las constructoras y estaríamos pagando los intereses antes de recibir nuestra casa, lo correcto es pagar hasta que te entreguen tu casa. Recuerda que si se te entrega el aviso se te estará descontando desde la primera quincena el interés del crédito.

No recibir la casa o departamento si no hay un documento formal de que está totalmente terminada y en buenas condiciones

¡Ya tengo mi crédito!

Obtén tu aviso de retención de descuentos, esta comienza cuando le entregas el aviso al patrón.

➤ Si tu crédito fue del 2004 podrás solicitarlo por internet y podrán recogerlo tú o tu conyugue con su identificación oficial 20 días después.

➤ Si tu crédito fue después del 2004 la notaría te dirá cuándo estarán.



¿Qué necesito para obtener las Escrituras?

Tus escrituras deberán contener los siguientes datos.

- Número y fecha de la escritura
- Nombre del notario y número de la notaría
- Nombre del representante legal de INFONAVIT.
- Tú Nombre completo
- Nombre del vendedor
- Dirección, superficie, medidas, linderos y colindancia de la vivienda.
- Valor de tu casa
- Qué esté al corriente en el pago del predial.
- Que no esté hipotecada.
- Monto y condiciones de tu crédito; seguros y garantías de tu vivienda.



¿Cómo puedo pagar?

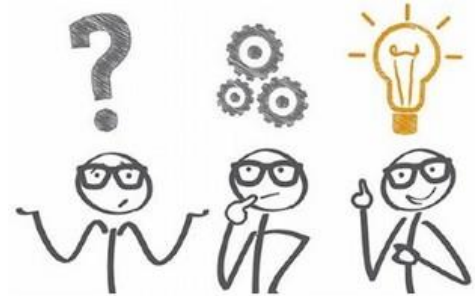
Si tengo un empleo estable:

- Tu ente patronal es responsable de retenerte la cantidad que debes pagar
- Tu mensualidad está integrada por el descuento que te hace tu ente patronal más el 15% que aporta el INFONAVIT.

- Tu pago no puede ser mayor al 30% de tu salario integrado.

Si lo hago por mi cuenta:

- En los bancos
- Pago en línea
- En las tiendas de autoservicio y comercios afiliados
- Paga en Estados Unidos.



¿QUÉ HAGO SI TENGO PROBLEMAS PARA PAGAR?

- Perdí mi empleo y no puedo pagar mi mensualidad.
- Mis ingresos disminuyeron y no me alcanza para pagar mi crédito
- Tengo pagos vencidos, cómo lo regularizo.
- Si estoy incapacitado/a o llegara a fallecer, qué pasa con mi crédito.
- Soy jubilado/a o pensionado/a.
- Mi vivienda se dañó cómo se aplica el seguro.
- Tengo problemas para pagar y no recibí el apoyo.

¿CÓMO PAGAR MI CRÉDITO INFONAVIT SI PERDÍ MI EMPLEO?

Una de las mayores preocupaciones para los derechohabientes, es el pago del crédito solicitado al Infonavit. ¿Qué opciones tengo? ¿Voy a endeudarme? Aquí te damos toda la información sobre el Esquema Flexible por Desempleo.

FONDO DE PROTECCIÓN DE PAGO

Se puede solicitar cada 5 años y cubre hasta 6 meses. Necesitas:

- >> Crédito solicitado después de febrero del 2009
- >> 6 meses de relación laboral

Solo aplica por desempleo

BENEFICIO DE PRÓRROGA PARCIAL

Pago de una cuota mensual por desempleo de \$903 hasta por 6 meses.

* 50% de los intereses generados se acumularán al crédito.

PRÓRROGA TOTAL

Prórroga por desempleo de 4 meses

*El 100% de los intereses generados se acumularán al crédito

Más información en Guía Infonavit Lamudi e Infonatel 01 800 008 3900

Lamudi.com.mx

¿Perdiste tu empleo y no puedes pagar tus mensualidades?
¿Tus ingresos disminuyeron y no te alcanza para pagar?
¿Estás atrasado en el pago de tu crédito?

Infonavit
Hogares con valor

Cobranza Social Infonavit te ofrece beneficios y soluciones para regularizar tu crédito:

- Fondo de Protección de Pagos por desempleo
- Prórroga parcial o total
- Seguro por Incapacidad
- Seguro por Defunción
- Solución a tu Medida
- Dictamen de Capacidad de Pago
- Estudio Socioeconómico
- Programa de recompensas a acreditados cumplidos

cobranza social Infonavit

*Aplica de acuerdo a las condiciones de cada crédito

Acércate a nosotros



¡Ya terminé de pagar!

Aviso de suspensión.

- Confirma en tener tu saldo en ceros.
- Si te encuentras trabajando y te descuentan el pago de tu crédito por nómina.
- Obtén el aviso de suspensión de descuentos en mi cuenta INFONAVIT.
- Entrega este aviso en la empresa donde trabajas, ahí te deben confirmar y sellar para que dejen de descontarte.

Cancela tu Hipoteca.

- Liberación con notario Público / escritura pública.
- Llama a INFONATEL y solicita la carta de cancelación de hipoteca.
- Te enviaremos la carta al centro de servicio INFONVIT (CECI)

Recoge tus escrituras.

- Llevar original y una copia de una identificación oficial (preferencia credencial)
- En caso de que la persona titular del crédito haya fallecido
- Para los casos de incapacidad total permanente de la persona acreditada
- Si designaste a una persona como apoderada legal para recogerlas, se necesita.

Solicita la devolución.

- Puedes solicitar la devolución del excedente si ya terminaste de pagar o si no usaste tu crédito, es necesario agendar una cita y acudir con documentos que acrediten que ya pagaste.



Una compañera sigue pagando su INFONAVIT, ya tiene mucho tiempo en ello, pienso que va a pagar toda su vida porque la cuenta no baja.

AURORA



Procesos de queja ante las instancias de seguridad social

OBJETIVO: Dar a conocer los procedimientos de reclamación ante las instancias de seguridad social (IMSS)

CONTENIDOS:

- Recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo.
 - Demanda en los Centros de Conciliación o en los Tribunales de lo Contencioso Administrativo y en su caso, en los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados de Distrito.
- Mecanismos de queja ante el INFONAVIT
- Mecanismos de queja ante las AFORES

Recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo

El recurso de inconformidad ante el Consejo Consultivo generalmente se refiere a un procedimiento que permite a las personas o entidades expresar su desacuerdo o insatisfacción con una decisión o acción tomada por una organización, entidad gubernamental o consejo consultivo.

El proceso específico para presentar este recurso puede variar según la entidad y las regulaciones locales. Aquí te proporciono una guía general sobre cómo podría llevarse a cabo:

Revisa las regulaciones: Asegúrate de entender las regulaciones y procedimientos relacionados con el Consejo Consultivo específico al que deseas presentar tu inconformidad. Estas regulaciones pueden variar según el país y la entidad.

Prepara tu caso: Reúne toda la documentación y evidencia relevante que respalde tu caso de inconformidad. Esto podría incluir documentos, registros, comunicaciones y cualquier otra información pertinente.

Redacta tu recurso: Escribe una carta o documento formal en el que expongas claramente los motivos de tu inconformidad, proporcionando detalles específicos y argumentos sólidos que respalden tu posición.

Presenta tu recurso: Envía tu recurso de inconformidad al Consejo Consultivo de acuerdo con los procedimientos establecidos. Esto puede implicar presentar una solicitud en línea, enviarla por correo o entregarla en persona, según las instrucciones proporcionadas.

Seguimiento: Después de presentar tu recurso, es posible que debas esperar a que el Consejo Consultivo lo revise y tome una decisión. Asegúrate de mantener un registro de todas las comunicaciones y respuestas relacionadas con tu caso.

Participa en el proceso: Es posible que te pidan participar en reuniones o presentar argumentos adicionales para respaldar tu caso. Presta atención a cualquier comunicación del Consejo Consultivo y cumple con los plazos establecidos.



Recibe la decisión: Una vez que el Consejo Consultivo haya revisado tu caso, recibirás una decisión que puede ser favorable o desfavorable a tu reclamación. Si la decisión no es satisfactoria, es posible que desees explorar opciones legales adicionales.

Es importante recordar que los procedimientos de inconformidad pueden variar según la entidad y las regulaciones aplicables, por lo que es fundamental consultar las normativas específicas y seguir los pasos proporcionados por el Consejo Consultivo en cuestión. Siempre es recomendable buscar asesoramiento legal o de expertos en el campo si estás lidiando con una situación complicada.



Demanda en los Centros de Conciliación o en los Tribunales de lo Contencioso Administrativo y en su caso, en los Juzgados de Distrito y los Tribunales Colegiados de Distrito.

La elección entre presentar una demanda en un Centro de Conciliación, en un Tribunal de lo Contencioso Administrativo, en un Juzgado de Distrito o en un Tribunal Colegiado de Distrito depende en gran medida de la naturaleza del caso y las leyes y regulaciones específicas de tu país. Aquí hay una breve descripción de cada opción:

Centro de Conciliación: Los Centros de Conciliación son instituciones que se centran en la resolución de conflictos a través de la mediación y la conciliación, con el objetivo de evitar un litigio completo. Por lo general, se utilizan para resolver disputas civiles o comerciales antes de que lleguen a un tribunal. En muchos países, es un requisito previo intentar la conciliación antes de presentar una demanda en un tribunal.

Tribunal de lo Contencioso Administrativo: Los Tribunales de lo Contencioso Administrativo se ocupan de casos relacionados con actos administrativos realizados por las autoridades gubernamentales. Puedes presentar una demanda en este tribunal si consideras que un acto administrativo, una decisión o una omisión de una entidad gubernamental te ha causado un perjuicio.



Juzgado de Distrito: Los Juzgados de Distrito suelen ser tribunales de primera instancia que manejan una amplia variedad de casos civiles y penales, dependiendo de la jurisdicción y las regulaciones locales.

Puedes presentar una demanda en un Juzgado de Distrito si tu caso se ajusta a su jurisdicción y no cae en otra categoría específica, como lo contencioso administrativo.

Tribunal Colegiado de Distrito: Los Tribunales Colegiados de Distrito son tribunales de apelación que revisan y deciden sobre casos que han sido apelados desde los Juzgados de Distrito.

Presentas una apelación ante un Tribunal Colegiado de Distrito si no estás satisfecho con la decisión de un Juzgado de Distrito.

La elección de dónde presentar tu demanda depende de la naturaleza de tu caso y las leyes de tu país. Es importante consultar a un abogado/a o experto/a legal en tu jurisdicción para obtener orientación específica sobre cuál es la opción más adecuada en tu situación particular. Además, el proceso y los procedimientos legales pueden variar significativamente según el país y la jurisdicción, por lo que es fundamental comprender las reglas locales aplicables antes de proceder con una demanda.



Mecanismos de queja ante el INFONAVIT

El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) en México proporciona varios mecanismos de queja y atención al cliente para resolver problemas relacionados con los créditos, la vivienda y otros asuntos. Aquí tienes algunos de los mecanismos de queja más comunes:

Oficina de Atención Ciudadana del INFONAVIT: Puedes presentar tu queja o solicitud de asistencia en la Oficina de Atención Ciudadana del INFONAVIT en tu localidad. Aquí te proporcionarán orientación y te ayudarán a resolver tus problemas.

Línea de Atención al Cliente: INFONAVIT tiene una línea de atención al cliente que puedes llamar para hacer preguntas, presentar quejas o solicitar información. El número de teléfono de atención al cliente suele estar disponible en su sitio web oficial.

Correo Electrónico: Puedes enviar un correo electrónico al INFONAVIT para plantear tus inquietudes o quejas. Consulta su sitio web para encontrar la dirección de correo electrónico adecuada.



Sitio Web del INFONAVIT: El sitio web oficial del INFONAVIT ofrece formularios y herramientas en línea que puedes utilizar para presentar quejas o solicitar asistencia.

Redes Sociales: El INFONAVIT a menudo tiene presencia en redes sociales, donde puedes enviar mensajes privados o comentarios públicos con tus inquietudes.

Defensoría de los Derechos del Trabajador del INFONAVIT: Esta es una entidad interna del INFONAVIT que se encarga de atender y resolver quejas y reclamaciones relacionadas con los derechos de los trabajadores en cuestiones de vivienda y créditos.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET): Si no estás satisfecho con la respuesta del INFONAVIT, puedes considerar presentar una queja ante la PROFEDET, una institución gubernamental independiente que defiende los derechos de los trabajadores.

CONDUSEF: Si tu queja está relacionada con temas financieros o bancarios, como un crédito INFONAVIT, puedes recurrir a la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF) para buscar una solución.

Cuando presentes una queja o solicitud de asistencia, asegúrate de proporcionar la mayor cantidad de información posible, incluyendo tu número de seguridad social y los detalles específicos de tu problema. Esto ayudará al INFONAVIT a abordar tu situación de manera más efectiva.



Mecanismos de queja ante las AFORES:

Si tienes una queja o problema relacionado con tu Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) en México, existen varios mecanismos a los que puedes recurrir para presentar tu queja y buscar una solución. Aquí te presento algunos de los mecanismos más comunes para presentar una queja ante una AFORE:

Atención al Cliente de la AFORE: El primer paso es comunicarte con la AFORE directamente. La mayoría de las AFORES tienen líneas telefónicas de atención al cliente y correos electrónicos donde puedes presentar tu queja o inquietud. A menudo, esta es la forma más rápida de resolver problemas menores.



Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR): La CONSAR es la entidad reguladora encargada de supervisar las AFORES en México. Puedes presentar una queja ante la CONSAR si no estás satisfecho con la respuesta de tu AFORE o si consideras que se han violado tus derechos como cotizante del Sistema de Ahorro para el Retiro. La CONSAR tiene un área de Atención al Público donde puedes presentar tus quejas.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET): Si tus quejas están relacionadas con problemas laborales o con tu empleador en relación con tu AFORE, puedes recurrir a la PROFEDET para obtener asesoramiento y buscar una solución.

Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF): La CONDUSEF es una entidad gubernamental encargada de proteger los derechos de los usuarios de servicios financieros. Si consideras que tu AFORE ha cometido irregularidades o violaciones a la normativa, puedes presentar una queja ante la CONDUSEF.

Defensoría de los Derechos del Ahorrador en el Sistema Financiero: Algunas AFORES cuentan con una Defensoría de los Derechos del Ahorrador en el Sistema Financiero que puede ayudarte a resolver tus inquietudes y quejas.



Cuando presentes una queja ante cualquiera de estos organismos, asegúrate de proporcionar la mayor cantidad de información posible sobre tu caso, incluyendo documentos relevantes. Esto ayudará a las autoridades a investigar y resolver tu queja de manera más efectiva.



Es importante recordar que antes de presentar una queja, intenta resolver el problema directamente con tu AFORE, ya que muchas veces pueden abordar y solucionar problemas de manera efectiva a través de sus canales de atención al cliente.

A mi me cambiaron de AFORE y nunca me preguntaron, tuve que investigar en cuál estaba y por bajo rendimiento me tuve que cambiar pero en RRHH me dijeron que no se podía.

Jenni



Igualdad laboral y factores de riesgo psicosocial que afectan el trabajo

NOM 035 y NMX 025

NOM 035: NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.

NMX 025 Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

¿Qué es la Norma 035?

OBJETIVO: Dar a conocer la Norma Oficial Mexicana 035 y la Norma Mexicana 025 como información necesaria en el cuidado de las condiciones laborales que necesita tener la persona trabajadora.

CONTENIDOS:

- ¿Qué es la NOM 035? ¿Qué es la NMX 025?
- Identificar, analizar, prevenir.
- Mecanismos para la toma de acuerdos.
- Trabajo y prácticas antidiscriminatorias, derecho a la igualdad y no discriminación por raza, sexo, edad, orientación sexual, religión o condición social.
- ¿Cómo prevenir el estrés laboral? Acoso y hostigamiento.



La Norma Oficial Mexicana (NOM) 035, también conocida como NOM-035-STPS-2018, es una regulación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en México. Su título completo es "NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo - Identificación, Análisis y Prevención".



La NOM-035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, con el propósito de promover un ambiente de trabajo saludable y prevenir problemas de salud mental y emocional en los trabajadores. Esta norma se enfoca en prevenir el estrés laboral, el acoso, la violencia y otros factores que pueden afectar la salud mental y emocional de los empleados.

Entre los elementos clave de la NOM-035 se incluyen:

- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- La implementación de medidas de prevención y control de los factores de riesgo.
- La promoción de un entorno laboral favorable para la salud mental de los trabajadores.
- La capacitación y sensibilización de empleadores y trabajadores en relación con los factores de riesgo psicosocial.

Esta norma es relevante para todas las empresas y organizaciones en México y busca mejorar las condiciones de trabajo para proteger la salud y el bienestar de los empleados. Las empresas están obligadas a cumplir con los requisitos de la NOM-035 y a implementar medidas para prevenir y abordar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Consiste en establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el espacio laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



IDENTIFICAR

Para poder identificar los riesgos psicosociales es necesario preguntarnos: ¿Cómo nos sentimos dentro de nuestro espacio de trabajo? ¿Hay alguna situación que nos incomode? ¿Cómo vivimos: el acoso, estrés, hostigamiento, agotamiento, condiciones insalubres y violencia dentro de nuestro espacio laboral?

Se retomarán las experiencias que les incomodan a través de una dinámica:

LA CEBOLLA: se reparten varias hojas de papel arrugadas en forma de pelota, cada pelota tiene alguna condición de violencia a través de una pregunta que tendrán que responder si les toca esa cebolla que se pasarán de mano a mano. Las ideas principales se colocarán en el pizarrón para que puedan ser analizadas detenidamente.

ANALIZAR

Se retoman las ideas del pizarrón preguntando ¿qué les sugieren todas estas ideas? ¿Qué reflexión les deja? Invitar a que comenten algunas causas-efectos de las experiencias que comentaron y poder analizarlas.



PREVENIR

Se les invitará a que puedan reflexionar la siguiente pregunta: ¿qué se necesita para modificar dichas situaciones que les incomodan? ¿Qué pueden hacer para prevenirlas?

Se hace una lista de las ideas que surgen del plenario y se hacen acuerdos que ayuden a todo el grupo para prevenir, atender y evitar los factores de riesgo psicosociales que se tienen en los espacios de trabajo actualmente.



¿Qué es la Norma Mexicana 025?

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

<https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.



-TIENES DERECHO A VIVIR EN UN AMBIENTE LABORAL SANO, JUSTO Y EQUITATIVO-



CUCEA
El mejor lugar para el talento

Smart Campus.
CUCEA

IDIT pume

Observatorio TECNOLÓGICO



¿QUÉ ES LA NMX-R-025-SCFI-2015?

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

Pueden obtenerla organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

Algunos ejemplos de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades.
- Medición del clima laboral.
- Igualdad salarial y de prestaciones.
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible.
- Salas de lactancia.
- Flexibilización de horarios de trabajo.
- Licencias de paternidad.
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares.
- Accesibilidad de espacios físicos.
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral.

Para certificarse, los centros de trabajo deben ser auditados en el cumplimiento de los requisitos por un organismo de certificación acreditado por la Entidad Mexicana de Acreditación A.C.

El documento completo de la norma puede descargarse en:
www.gob.mx/normalaboral

¿QUÉ BENEFICIOS OBTENEMOS?

1. Crea una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
2. Genera mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
3. Suscita un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento.
4. Disminuye la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además de que facilita su tratamiento y solución.
5. Promueve el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
6. Otorga el uso del logo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación durante la vigencia de la certificación.
7. Obtiene puntos adicionales, en caso de participar en licitaciones públicas, de acuerdo con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.

PASOS PARA CERTIFICAR A TU CENTRO DE TRABAJO

1. Conocer los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y realizar una autoevaluación para detectar el nivel de cumplimiento de tu organización. Consulta los en:

www.gob.mx/normalaboral

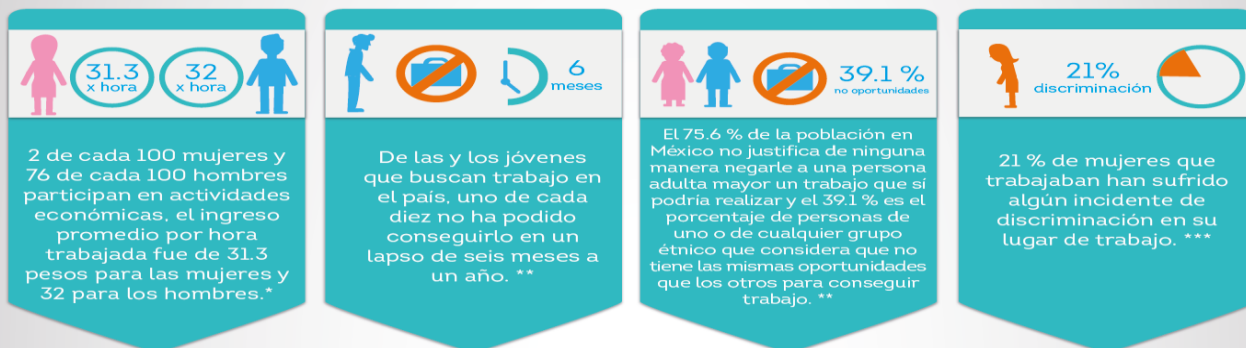
2. Contar con una política, procesos y prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como evidencias de su aplicación.
3. Registrar su participación ante el Consejo Interinstitucional.
4. Recibir una auditoría de certificación y obtener al menos 70 puntos de los 100 posibles por parte de un organismo acreditado.
5. Enviar copia del certificado al Consejo Interinstitucional y obtener el derecho al uso de la marca.
6. Programar una visita de vigilancia antes de cumplir dos años de haber recibido el certificado.





NMX-R-025-SCFI-2015 NORMA MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Panorama general en México de la discriminación en el ámbito laboral



Ante estas y muchas más cifras que hacen evidente la discriminación laboral en nuestro país surge la **NMX-R-025-SCFI-2015 "Norma mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación"** con efectos a partir del 18 de diciembre de 2015.

OBJETIVO

Reconocer a los centros de trabajo públicos y privados que establecen prácticas para la igualdad laboral y no discriminación dentro de sus procesos de gestión y recursos humanos, favoreciendo el desarrollo de las trabajadoras y los trabajadores.



Beneficios de obtener la certificación:

- 1 Igualdad y no discriminación.
- 2 Previsión social y conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores.
- 3 Clima laboral adecuado, libre de discriminación y violencia laboral.
- 4 Accesibilidad para personas con discapacidad.



"Esta es una nueva oportunidad para la adopción de prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación"



Requisitos que se deben cumplir para certificarse dentro de la nueva **Norma sobre Igualdad Laboral y no Discriminación**



Política de igualdad laboral y no discriminación



Medición del clima laboral



Comité para la igualdad y no discriminación



Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación



Auditoría interna en materia de igualdad y no discriminación



Capacitación con igualdad de oportunidades



Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal



Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible



Capacitación y sensibilización sobre la igualdad laboral y no discriminación



Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral



Accesibilidad en el centro de trabajo



Código de ética



Igualdad salarial (incluye prestaciones y compensaciones)



Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades

*Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2014.

**Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) resultados de 2005 y 2010 de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS).

*** Encuesta Nacional sobre la Dinámica de Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011.



Trabajo y prácticas antidiscriminatorias, derecho a la igualdad y no discriminación por raza, sexo, edad, orientación sexual, religión o condición social.

El trabajo y las prácticas antidiscriminatorias son principios fundamentales en el ámbito laboral y se basan en el derecho a la igualdad y la no discriminación por razones de raza, sexo, edad, orientación sexual, religión u otras características personales o sociales. Estos principios están respaldados por leyes y tratados internacionales y buscan garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el empleo y sean tratadas con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. Aquí hay algunos aspectos clave relacionados con estos conceptos:

Derecho a la igualdad: El derecho a la igualdad es un principio fundamental en el derecho laboral y se refiere al trato equitativo y justo de todas las personas en el ámbito laboral, sin importar su raza, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características protegidas. Implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y derechos en el empleo.

No discriminación: La no discriminación es un principio que prohíbe tratar de manera desigual o injusta a las personas en el trabajo debido a sus características personales o sociales protegidas. Esto significa que no se pueden tomar decisiones de empleo, promoción, despido o cualquier otra acción basada en factores como la raza, el sexo, la edad, la orientación sexual, la religión o la condición social.

Leyes y regulaciones antidiscriminatorias: Muchos países tienen leyes y regulaciones que prohíben la discriminación en el empleo. Estas leyes establecen las bases legales para proteger los derechos de los trabajadores y proporcionan vías de recurso en caso de discriminación.

Políticas y prácticas antidiscriminatorias: Las empresas y organizaciones suelen establecer políticas y prácticas antidiscriminatorias para garantizar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Esto puede incluir capacitación sobre diversidad e inclusión, procedimientos de queja y medidas para prevenir y abordar la discriminación.

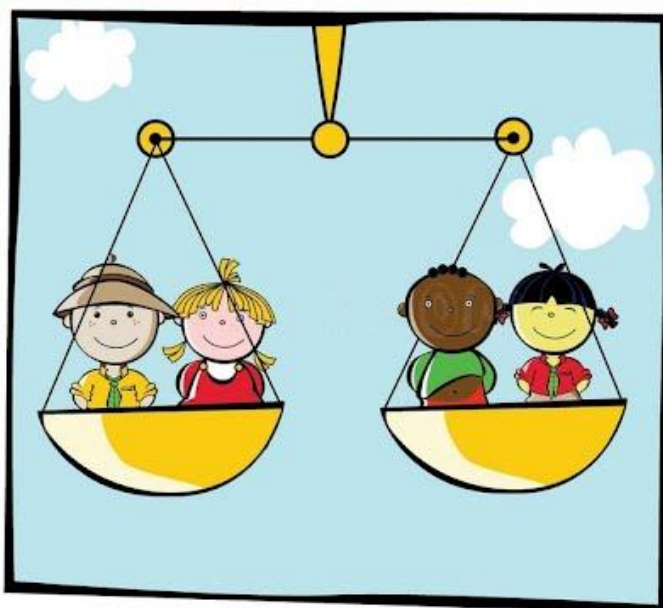


Promoción de la diversidad e inclusión: La promoción de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo es esencial para fomentar la igualdad y prevenir la discriminación. Esto implica la valoración de la diversidad de los empleados y la creación de un ambiente en el que todas las personas se sientan respetadas y apoyadas.

Acciones afirmativas: Algunos lugares de trabajo implementan acciones afirmativas para abordar desigualdades históricas y promover la igualdad. Estas acciones pueden incluir programas de diversidad, cuotas o medidas para aumentar la representación de grupos subrepresentados.

Denuncia de discriminación: Los empleados que experimenten discriminación en el trabajo generalmente tienen el derecho de denunciarla a recursos humanos, a la dirección de la empresa o a las autoridades pertinentes, según las leyes y políticas locales.

El respeto al derecho a la igualdad y la no discriminación es esencial para crear entornos laborales justos y equitativos en los que todas las personas tengan la oportunidad de desarrollarse y contribuir plenamente. Además, promover la diversidad y la inclusión en el trabajo no solo es ético, sino que también puede conducir a un ambiente laboral más productivo y enriquecedor.





¿Cómo prevenir el estrés laboral? Acoso y hostigamiento.

Prevenir el estrés laboral, el acoso y el hostigamiento en el lugar de trabajo es fundamental para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. Aquí tienes algunas estrategias para prevenir estos problemas:

Prevención del Estrés Laboral:

Promover la comunicación: Fomenta una comunicación abierta y honesta en el lugar de trabajo. Los empleados deben sentirse cómodos compartiendo sus preocupaciones y problemas laborales.

Gestión adecuada de la carga de trabajo: Asigna tareas y responsabilidades de manera equitativa y realista. Evita sobrecargar a los empleados con un exceso de trabajo.

Fomentar el equilibrio entre trabajo y vida personal: Apoya políticas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con sus vidas personales. Esto incluye ofrecer opciones de trabajo flexible cuando sea posible.

Capacitación en manejo del estrés: Ofrece programas de capacitación en manejo del estrés y técnicas de afrontamiento para los empleados.

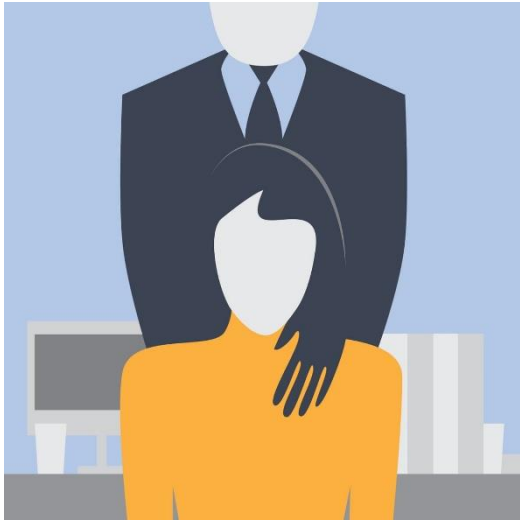
Promoción de un ambiente saludable: Diseña un lugar de trabajo que promueva la salud física y mental. Esto puede incluir áreas de descanso, ejercicio y programas de bienestar.

Gestión del tiempo eficiente: Ayuda a los empleados a mejorar sus habilidades de gestión del tiempo para que puedan manejar sus tareas de manera efectiva.





Prevención del Acoso y Hostigamiento:



La prevención del estrés laboral, el acoso y el hostigamiento requiere un enfoque integral y un compromiso constante por parte de la dirección y los empleados. Es importante crear un entorno laboral donde todos se sientan respetados, valorados y protegidos contra cualquier forma de abuso o discriminación.

Políticas y capacitación: Establece políticas claras contra el acoso y el hostigamiento en el lugar de trabajo y brinda capacitación regular a los empleados para que conozcan estas políticas.

Línea de denuncia: Establece un proceso confidencial para que los empleados puedan denunciar el acoso o el hostigamiento sin temor a represalias.

Investigación imparcial: Si se presenta una queja, realiza una investigación imparcial y transparente. Toma medidas apropiadas si se encuentra evidencia de acoso o hostigamiento.

Promoción de la diversidad e inclusión: Fomenta un ambiente de trabajo inclusivo que celebre la diversidad de los empleados y promueva el respeto mutuo.

Modelo de liderazgo positivo: Los líderes y supervisores deben ser modelos de comportamiento respetuoso y tratar a todos los empleados con igualdad y dignidad.

Sensibilización: Ofrece capacitación en sensibilización sobre temas de acoso y hostigamiento para que los empleados comprendan las implicaciones y las consecuencias de estos comportamientos.

Consecuencias claras: Establece consecuencias claras y proporcionales para los actos de acoso o hostigamiento. Esto puede incluir acciones disciplinarias.



La reacción del cuerpo al estrés:



El trabajo proporciona un ingreso y también satisface otras necesidades humanas, como ejercicio físico, experiencia mental, contacto social, y un sentimiento de autoestima y habilidad. Sin embargo, el trabajo también es una fuente importante de estrés, por eso, es de gran importancia considerar lo siguiente:

- **Condiciones de trabajo:** como altos niveles de ruido, mucha o poca iluminación, temperaturas extremas, y horarios de trabajo excesivos y antisociales.
- **Exceso de trabajo:** demasiadas horas de trabajo, metas de producción irreales, horarios extremos, demandas de trabajo, cambios continuos de trabajo, excesivas horas extras, e interrupciones frecuentes, producirán estrés.
- **Falta de trabajo:** aburrimiento debido a que no hay suficiente por hacer, o debido a que un trabajo en particular es aburrido y repetitivo.
- **Incertidumbre:** la incertidumbre acerca de los objetivos, las responsabilidades, las expectativas de los compañeros.
- **Conflicto:** el estrés también puede surgir de un trabajo que la persona no desea realizar o que está en conflicto con sus valores personales, sociales y familiares.
- **Responsabilidad:** a mayor nivel de responsabilidad mayor nivel de estrés.
- **Estresantes Físicos o Externos:** agentes químicos, ruido, calor, radiación, vibración, falta de ventilación, mala iluminación, peligros en el área de trabajo.



¿Cómo prevenir el estrés en el lugar de trabajo?

Para reducir el estrés, las condiciones del trabajo deben ser modificadas, lo cual, implica identificar las raíces de lo que estresa.

Prevención:

1. Reconocer los síntomas del estrés cuando te está sucediendo.
2. Hable con sus compañeros/as en su lugar de trabajo.
3. Identifique las fuentes del estrés en su lugar de trabajo.
4. Documente el problema.
5. Identifique todas las posibles soluciones, que pueden reducir o eliminar la fuente del estrés. (El estresante), es decir, ver si ¿Se puede re-diseñar el trabajo o tarea? ¿Es posible trabajar en equipo? ¿Si mejoramos la comunicación, se resolverá el problema? ¿Cómo vamos a presentar el problema a la gerencia, a los/as jefes/as?
6. Al determinar las soluciones al problema, identifique el orden de prioridad.

Claro que he recibido propuestas para “pasarla bien” de parte de mis supervisores y compañeros”, pero ¿qué hace uno?

MARISOL





CONCLUSIONES:

La seguridad social está claramente definida en los Convenios de la OIT y en los instrumentos de la ONU como un derecho fundamental -aunque en realidad sólo una pequeña proporción de las personas en nuestro planeta disfrute del mismo. Definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado.

La seguridad social es un derecho humano laboral fundamental que, como sociedad, debemos velar por que no se pierda, minimice, ni diluya su integralidad, es importante priorizar la lucha por la mejora de la salud y la defensa del derecho a una seguridad social óptima, integral, resolutive y colectiva.

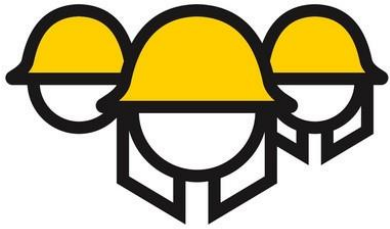
El proceso de enseñanza-aprendizaje obtenido durante el Diplomado, genera una mayor sensibilización en las personas trabajadoras que, a través de la socialización de sus experiencias, pudimos corroborar sus conocimientos que nos garantizan la aplicación de las estrategias obtenidas en sus espacios de trabajo y la defensa de su derecho a la salud y a la seguridad social.





BIBLIOGRAFÍA:

- Derechos Humanos Laborales. Ciclo 1997. Memoria del taller.
- Constitución Política Mexicana.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto de Derechos Civiles y políticos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Seguro Social.
- *Gobierno de México, página web.
- Eutiquio Dueñas Peña, Derecho del trabajo y seguridad social, CEREAL GDL, México, 2004
- Luna, Jesús y García, La nueva Ley de seguro social y las afores, CEMEPROS, mayo 1997
- Leyes en el tema de Derechos Humanos Laborales.



CEREAL

Centro de Reflexión
y Acción Laboral
A.C.



3336148095



@cerealdhl



3328012128



Cereal - Centro de Reflexión y
Acción Laboral



3312421590



cereal.a.c.97



3328835438



@cereal977



www.cereal.mx



Calle Jesús González Ortega #306 esquina Garibaldi
en el centro de Guadalajara, Jalisco