CONOCIENDO NUESTROS DERECHOS HUMANOS LABORALES EN LOS COLECTIVOS

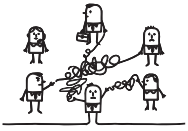
CEREAL
Centro de Reflexión y Acción Laboral

INTRODUCCIÓN

DHL = Derechos Humanos Laborales



En la actualidad es uno de los estados más industrializados del país, y como tal, existen diversas realidades dentro del ambiente laboral de las empresas entre las personas trabajadoras que genera divisiones, exclusiones y falta de interés por defender sus DHL en colectivo, entre ellas:



Falta de comunicación



Falta de empatía



Favoritismos



Inconformidades

Consideramos que los DHL son una manifestación clara del derecho social que, tanto los grupos organizados como los colectivos y cooperativas deberán:



Promover



Respetar



Proteger

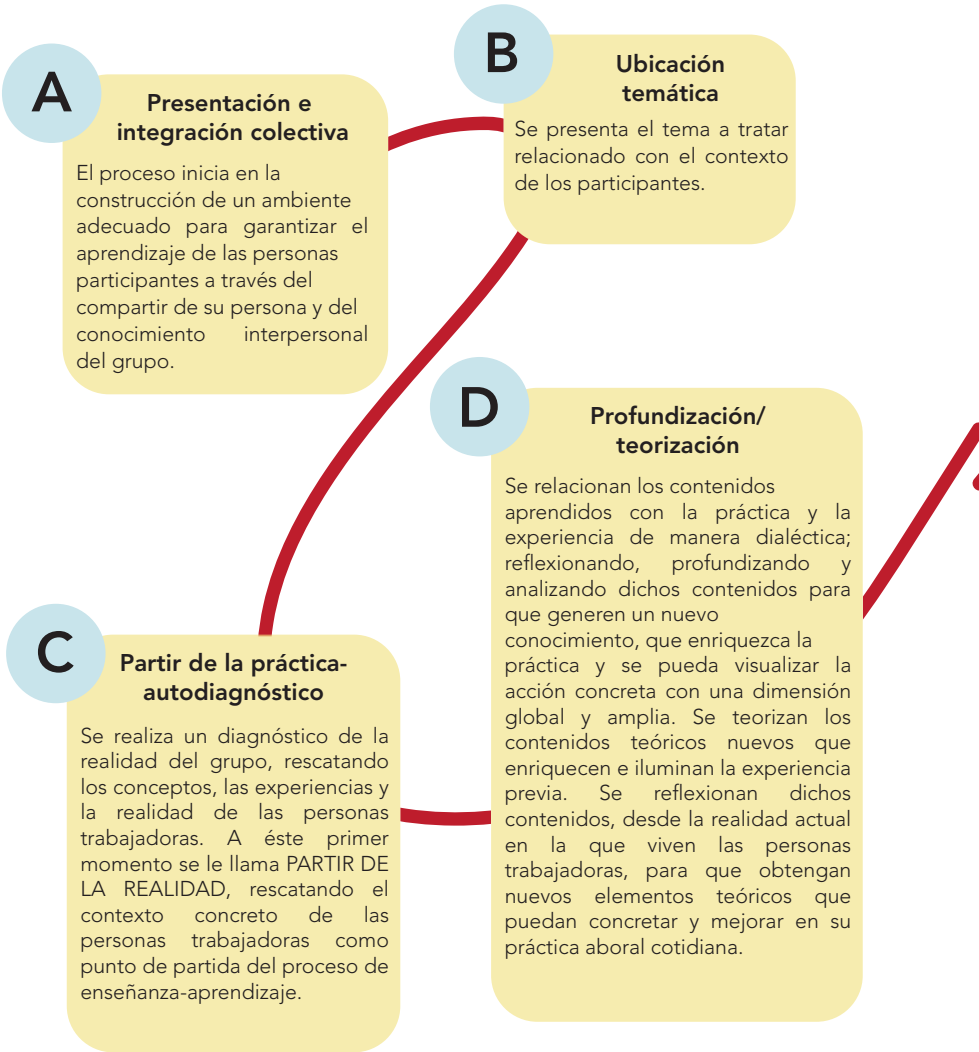


Garantizar

Para ello, es necesario conocer la realidad de las personas trabajadoras, la estructura organizacional, el interés por organizarse en colectivos, coaliciones o cooperativas para que incorporen el enfoque de DHL que prevenga y mitigue las problemáticas existentes de todas las personas trabajadoras involucradas en el grupo.

METODOLOGÍA

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



E

Vuelta a la práctica

Se regresa a la práctica de manera enriquecida, es entonces llamada PRAXIS, entendiendo éste 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

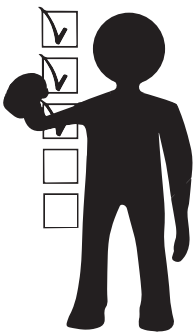
Evaluación del taller

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.

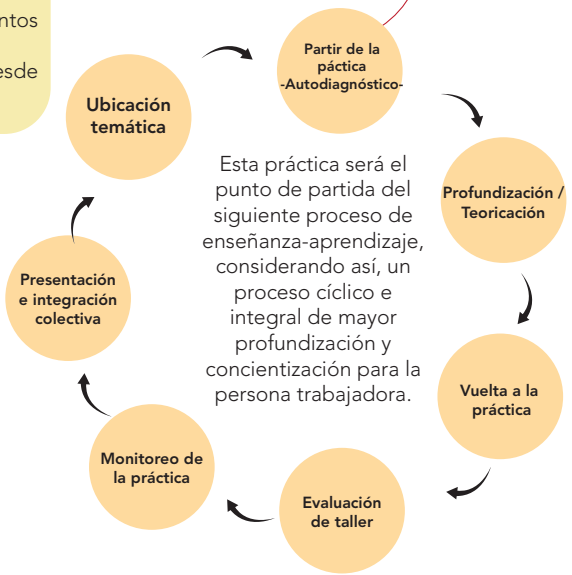
G

Monitoreo de la práctica

Se da el seguimiento y el acompañamiento personal y colectivo de la PRÁXIS, asesorando en los momentos que se requiera y proporcionando los elementos que se requieran para el desarrollo de la persona desde sus nuevos aprendizajes.



Concepto (de los DHL), Contexto (político, social, sindical, ideológico), y Práctica (laboral y familiar, personal y colectiva).



Conociendo nuestros derechos humanos



De ellos depende la atención de las necesidades básicas de las personas trabajadoras (de manera individual, social y cultural).

Implica obligaciones éticas, tanto para el gobierno, como para los patrones y trabajadores.

Constituyen una conciencia moral de la humanidad.

Trata valores humanos en las relaciones laborales con validez absoluta porque tocan a la persona humana: su necesidad elemental de vivir con salud alimentación, remuneración, integridad física y trabajo.

Son una síntesis de las aspiraciones humanas individuales y colectivas.

Trata condiciones indispensables de la existencia humana.

Jerarquía de las Normas Jurídicas de protección de los Derechos Humanos Laborales

Normas fundamentales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Juridisprudencia.
- Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte.
- Tratados internacionales.
- Convenios de la Organización Internacional del trabajo.
- Convención sobre los derechos de los niños sobre la discriminación de la muher, etc.

Leyes reglamentarias

- Ley federal del trabajo.
- Ley federal de los trabajadores al servicio del estado.
- Ley del sistema de ahorro para el retiro.
- Normas oficiales.
- Ley del seguro social.
- Ley del INFONAVIT
- Reglamentos de la ley federal del trabajo.
- Reglamento de la ley del seguro social.

Características de los DHL

Son inherentes e irrenunciables; son parte imprescindible de la persona trabajadora.

Son integrales, un derecho está relacionada con la de los demás, significa que si uno es quebrantado, los otros también se afectarán.

Son históricos, responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretos.



Son históricos, responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretos.

Son exigibles siempre, mientras las personas dependan del trabajo asalariado para vivir.

Son los mínimos indispensables para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad.

Los Derechos individuales y colectivos son complementarios, no basta que sólo uno u otros se respeten, se complementan, como la dimensión individual y social de las personas.

Que son los DHL según Víctor Hugo Hiram Magallanes Martínez

Se refiere a todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Muchos de éstos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquéllos y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana. Esos pactos, convenios y tratados de derechos humanos que incluyen derechos humanos laborales conforman el bloque de constitucionalidad de cada Estado y los coloca bajo el imperativo de la progresividad y la irreversibilidad.



Víctor Hugo Hiram Magallanes Martínez

Los 10 derechos humanos laborales (DHL) Fundamentales



Empleo estable

1.-Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo (art. 5 constitucional)

2.-Obtener empleo sin discriminación alguna. (Art. 1, 5, 123- apartado A Constitucional)

3.-Garantía de garantizar el trabajo mientras subsista la materia del trabajo (Art.39 LFT)

4.-Reinstalación por despido injustificado (Art. 48 LFT)



Salario suficiente

1.- Es aquella remuneración equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia complementada por otros medio de protección social. (Art. 123-A Frac. VI y XII CPEUM, Art. 82, 83, 84, 85 LFT).

2.-Derecho a percibir salario igual por igual trabajo. Art. 123-A-VII CPEUM, art. 86 LFT).

3.-El salario no será objeto de embargo, compensación o descuento. (Art. 123-A, VIII CPEUM).

4.-Derecho al reparto de utilidades (Art 117-al 131 de LFT)
.

5.- Debe pagarse directamente al trabajador interesado en moneda de curso legal en el día y hora acordada (art.123-A-X CPEUM, Art, 100-101 de la LFT.

6.- Prohibición de los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su dinero.

7.- Pago de horas extras (las primeras 9 horas al doble y las demás al triple) XI .Art 66-69 LFT\

8.- Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. (LFT)



Condiciones de trabajo satisfactorias

1.-Este derecho comprende un horario de trabajo. (Art. 58-68 de la LFT)

2.-Salario correspondiente a la responsabilidad adquirida. (art.86 de la LFT)

3.-Descanso suficiente para recuperar energía perdida. (Art.69-75)

4.-Un ambiente laboral seguro y saludable. (Art 512 de la LFT)

5.-Trato respetuoso. (Art. 2 de la LFT)

6.-Atención e indemnización por riesgos de trabajo. (Art 472 al 522 de la LFT).

7.-Seguro social y fondo de vivienda. (Art. 123-A F XXIX de la CPEUM, art. 136 al 153 de la LFT).



Libertad sindical

1.-Posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses en un sindicato o cualquier forma de organización, sin la intervención de autoridades y patrones. (Art. 356 de la LFT)

2.-Procedimiento: Mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. (Art. 371 frac, IX LFT)

3.- Protección contra el hostigamiento por causas de afiliación o liderazgo sindical. (Convenio 135 OIT)

4.-Facultad de regularizar y organizar la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales. (Art. 371 de la LFT)



Contratación colectiva

1.- Vía por la cual los trabajadores organizados (como sindicato o coalición) puede negociar con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. (Art. 386 – 403 LFT)

2.-Es un acuerdo bilateral, es decir, tanto el sindicato (trabajadores) y el patrón deben participar en la negociación de las clausulas.



Huelga

Derecho de los sindicatos o coaliciones de trabajadores para suspender labores de las empresas o centro de trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir:

1.- Un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad.

2.- Obtener del patrón la firma de un contrato colectivo o contrato ley.

3.- Revisión del contrato colectivo de trabajo a las condiciones generales laborales.

4.- Exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley cuando se hubiere violado.

5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades. (Art. 123 –A XVII y XVIII).

Exigir la revisión de los salarios contractuales y apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes. (Art. 450 LFT).
Es un derecho cuya finalidad permite garantizar otros derechos (Art. 440-469 de la LFT).



Derecho de igualdad de condiciones

1.- Derecho al desarrollo al interior de la empresa tanto para hombre como mujeres, tenga las mismas oportunidades. (Art. 2 de la LFT)

2.- Ejercicio de todos los derechos para todas.

3.- Protección y garantías por parte del Estado y patrón para las mujeres embarazadas para que durante el trabajo no se le exija esfuerzos que pongan en peligro su salud y la del producto.

4.- Derecho a una pensión anterior y posterior al parto de 42 días con un salario íntegro. (Art. 123 V Constitucional, Art. 170 frac II de la LFT).

5.- Derecho a no perder por causas de embarazo, el empleo ni los derechos adquiridos.

6.- Derecho a alimentar al hijo en periodos de lactancias en 2 descansos extra-ordinarios de ½ hora cada día durante la jornada de trabajo.

7.-7.-Derecho a guardería gratuita. (Art. 123 – A- XXIX constitucional) Es una obligación del Patrón.



Protección en el trabajo de menores

1.-El estado debe garantizar la protección y vigilancia para que el menor continúe con sus estudios.

2.-Debe tener un certificado que acredito aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo, sin este ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

3.-Una jornada máxima de 6 horas dividida en periodos de 3 horas y una hora intermedia.

4.-Gozara de un periodo anual de vacaciones de 18 días laborables (Art. 179 LFT).

5.-Prohibida la utilización de menores para prestación de servicios fuera de la republica salvo técnicos, profesionales, artistas deportistas y en general trabajos especializados. (Art. 29 LFT)

6.-Prohibido que menores trabajen en lugares de vicio (art. 175 LFT)



Irrenunsiabilidad de derechos adquiridos

1.-Es nulos cualquier acuerdo o documento que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor del trabajador en las leyes laborales (art. 123-A-XXVII-H de la CPEUM, Art. 33 de la LFT)

2.-Es nula la renuncia que hagan los trabajadores de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquier que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Sera ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, quien la aprobará siempre y cuando no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores. (Art. 33 LFT).

3.-El gobierno y el trabajador tienen la obligación de respetar siempre los derechos de los trabajadores.



Justicia laboral

1.-El estado debe garantizar que los trabajadores sean escuchados públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, de manera pronta, expedita y GRATUITA. (Art 17 de la CPEUM).

2.-Los trabajadores tienen derecho en los plazos y términos que fijen las leyes,

3.- Los servicios del trabajo de las autoridades del tribunal deben ser públicos y gratuitos.

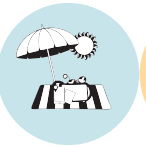
4.-Tratándose de demandas laborales los tribunales debe suplir la queja así como los agravios vertidos.

5.-Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. (Art.685-975 de la LFT).

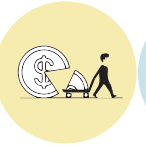
Mis derechos en el trabajo


Salario


Descanso


Vacaciones


Aguinaldo


Pago de utilidades


Capacitación y adiestramiento

¿Qué es la Ley Federal del Trabajo?

Es el conjunto de normas laborales que buscan establecer el equilibrio y la justicia en la relación que existe entre las y los trabajadores y el patrón(a). La ley define de manera más amplia las condiciones de trabajo. Los derechos y las prohibiciones que se encuentran en el Apartado "A" del Artículo 123 de nuestra Constitución Política o Carta Magna.

En el trabajo, **las mujeres** tienen derecho a:

Recibir salario justo e igual al que perciben los hombres por el mismo trabajo.
Que tanto hombres como mujeres tengamos horarios laborales justos, que nos permitan convivir con la familia y compartir equitativamente las responsabilidades en el hogar.
Que se nos otorguen los permisos y las licencias por maternidad y paternidad.
Que no se nos impida trabajar, aun estando en embarazo, sin importar nuestro estado civil o cualquier otra condición especial.
Ocupar puestos o cargos en el trabajo, sin discriminación alguna por el hecho de ser mujer.

Derecho a la Seguridad 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).

Afore

Son instituciones financieras provadas de México, que administran fondos de retiro y ahorro de los trabajadores afiliados al IMSS.

INFONAVIT

Es una institución mexicana donde participar el sector obrero, el sector empresarial y el gobierno, dedicada a otorgar crédito para vivienda a los trabajadores y brindar rendimientos al ahorro que está en el Fondo Nacional de Vivienda para las pensiones de retiro.

ISSSTE SALUD

Es una organización gubernamental de México que administra parte del cuidado de la salud y seguridad social, ofrece asistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos de trabajo y la muerte, que cubre a los trabajadores en el sector privado, beneficios sociales para los trabajadores del gobierno federal

IMSS

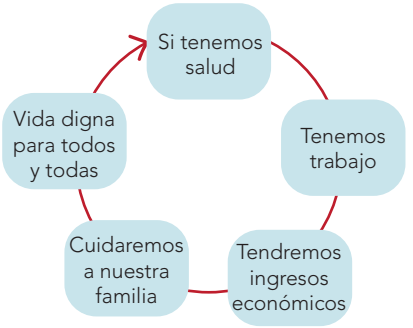
Es la institución para la atención a la salud y protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943. Administra los recursos pra el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social.



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.





¿Qué cosas puedes hacer para mejorar tu salud a partir de hoy?

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

Incapacidad

Pago que se recibe por dejar de laborar de manera temporal o permanente, ya sea por un riesgo, enfermedad, invalidez o vejez

Pensión

Pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue por el trabajo.

Riesgo de trabajo

Son los accidentes y enfermedades a los que están expuestas las personas trabajadoras con motivo del trabajo.

Salario base de cotización

Es aquella que da suspensión temporal, parcial o permanente, de las obligaciones sin responsabilidad para la persona trabajadora y el patrón.

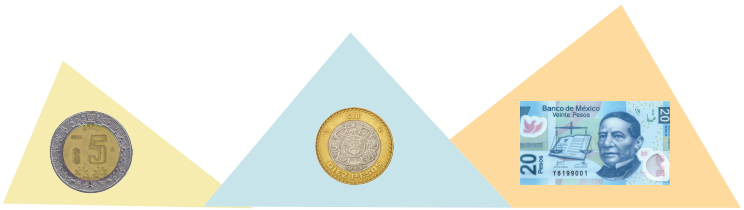
Enfermedad de trabajo

Es toda enfermedad o patología que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que la persona trabajadora se vea obligada a prestar sus servicios.

Accidente de trabajo

Es todo accidente producido repentinamente con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se preste. También es aquel que se produce al trasladarse al trabajo. (de ida o de vuelta)

¿Por qué es importante conocer el salario mínimo, salario base y bases de cotización?



Salario mínimo

Es la mínima cantidad que puede recibir en efectivo el trabajador por la realización de labores. El salario mínimo debe garantizar el bienestar de una familia. No puede ser embargado por ninguna razón salvo lo siguiente:
-Garantizar una pensión alimenticia, el porcentaje es fijado por un juez.
-Pago de renta de casas facilitadas por el patrón.

Salario diario base

El salario es una retribución económica que debe pagar el patrón o la empresa a la persona trabajadora que preste un servicio o realice un trabajo subordinado, y que puede ser por tiempo establecido, por otra, por comisión, por precio alzado o de cualquier otra manera.

Salario diario integrado

Salario Base de Cotización.
Es aquel que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Comprende:
-Aguinaldo, vales de despensa, prima vacacional, prima dominical, pagos en efectivo, comisiones, bonos.

Salario mínimo
Conócelo

¿Qué es?
Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatorua de los hijos.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI)
El 1 de Diciembre del 2021 acordó aumentar el salario mínimo general para el 2022.

Para fines de aplicación de los salarios minímos
En la República Mexicana habrá dos áreas geográficas.

$260.34 pesos diarios



Área geográfica de la "Zona libre de la frontera norte"
Corresponde a la demarcación de 43 municipios en los estados de Baja California, Sonora,
Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas.

Área geográfica "Resto del país"
Integrada por el resto de los municipios del país y las alcaldías de la Ciudad de México, que conforman la República Mexicana.

$172.87 pesos diarios

¿Qué más debes saber sobre el salario mínimo?
-Nadie debe ganar menos del salario mínimo.
-La prima de antiguedad se paga con dos salarios mínimos vigentes.

¿A partir de cuándo entra en vigor el salario mínimo 2022?
El aumento al salario mínimo del 22% entrará en vigor el 1 de Enero del 2022.

Riesgo de trabajo

Cuando trabajamos, estamos expuestos a cierto nivel de riesgo; sin embargo, 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.

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 expuestos los trabajadores en el ejercicio o con motivo del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 474

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

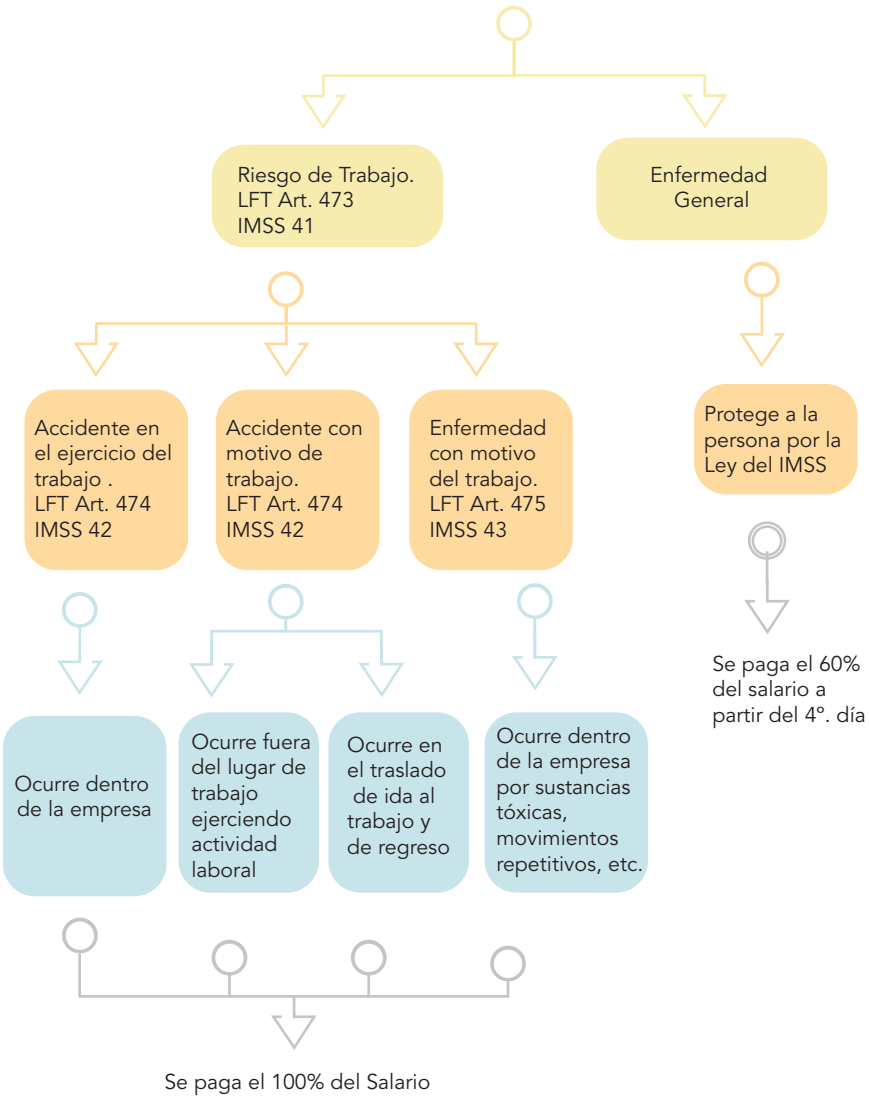
La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 475

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

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.

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.

IMSS


Riesgo de Trabajo.
LFT Art. 473
IMSS 41
Enfermedad General
Accidente en el ejercicio del trabajo .
LFT Art. 474
IMSS 42
Accidente con motivo de trabajo.
LFT Art. 474
IMSS 42
Enfermedad con motivo del trabajo.
LFT Art. 475
IMSS 43
Protege a la persona por la Ley del IMSS
Se paga el 60% del salario a partir del 4°. día
Ocurre dentro de la empresa
Ocurre fuera del lugar de trabajo ejerciendo actividad laboral
Ocurre en el traslado de ida al trabajo y de regreso
Ocurre dentro de la empresa por sustancias tóxicas, movimientos repetitivos, etc.
Se paga el 100% del Salario

Factores de Riesgo



Factores de riesgo

Dependencia directa



Condiciones de seguridad

Materiales inflamables, productos químicos peligrosos, etc

Materias primas:



Instalaciones eléctricas, de gases, prevención de incendios, ventilación, temperaturas, etc.

Local de trabajo



Siempre tendrán su origen en alguno de estos aspectos del trabajo:





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.

Organización del trabajo

Carga física y/o mental. Organización y planificación del trabajo, monotonía, repetitividad, ausencia de creatividad, aislamiento, participación y aportación de ideas.

Tipos de Riesgo

Químicos



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

Biológicos



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

Mecánicos



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

Psicosociales



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.

Ergonómicos



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

Ambientales



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.

Físicos



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 - Diario Oficial de la Federación

¿Que 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:

1 Acudir a la enfermería o con el doctor para recibir primeros auxilios.

2 Si es grave, pedir una ambulancia para que sea trasladado a urgenicias de cualquier clínica del Seguro Social. Recordando que para entrar al IMSS sólo se necesita el número de Seguro Social.

3 Ya en la clínica, revisar el formato ST-7. Checar que la fecha y la hora coincidan con mi accidente.

4 Llevar el formato ST-7 a la empresa. Recomendamos sacarle una fotocopia antes de entregarla. Si no se puede llevar físicamente, la puede llevar un familiar o por teléfono, acordar con el patrón, la manera de hacerla llegar.

5 Me dan la atención médica y me dan la hoja de incapacidad por los días que correspondan.

6 Ya entregado el formato ST-7 en la empresa, leer detenidamente y checar que lo que escriban sea lo mismo que lo escrito por el doctor del IMSS. Si no están los hechos, tal cual ocurrieron, busca asesoría y vuelve al IMSS por otro formato ST-7 para hacer las correcciones.

7 Ya que el formato se ingresa al IMSS, estar al pendiente para que se modifique el riesgo de trabajo a enfermedad general.

Incapacidades

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 trabajador una pensión mensual. -Si la incapacidad es menor a 50%, pero mayor de 25% se le pagara una pensión al trabajador 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 tota. -Aguinaldo anual de 15 días si la incapacidad si es de más del 50%. -Al declararse la incapacidad permanente, sea parcial o total, se concederá al trabajador asegurado la pensión que le corresponda, con carácter provisional, por un período de adaptación de dos años.

Tipo de incapacidad	Prestaciones en especie	Prestaciones en dinero
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 trabajador asegurado 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 del 20% Si no hay viuda e hijos se les dará a los padres 20% de la pensión permanente total
Muerte 	Cancelación de crédito INFONAVIT para los beneficiarios.	Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios cinco mil días de salario Pensión a la viuda del 90% Pensión a los hijos 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 solicito crédito La empresa entregara a los beneficiarios: Pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad, salarios devengados, fondo de ahorro entre otras prestaciones legales que haya tenido.

Tipo de incapacidad	Prestaciones en especie	Prestaciones en dinero
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, 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 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 del patrón 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 4o. 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 trabajador 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 asegurado muere se le dará una pensión a la viuda del 90 % de la pensión por invalidez y del 20% a los huérfanos, aquí para los padres no aplica. Nota: si es hospitalizado el asegurado se le paga a los familiares.

Pensiones

Una pensión, según el IMSS, una prestación económica destinada a proteger al trabajador 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 PENSIÓNES



¿Empecé a cotizar antes del 01 de Julio de 1997?

Ley del seguro social

Requisitos: **1973**

- 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).

¿Me dieron de alta en el seguro después del 01 de Julio de 1997?

Ley del seguro social

Requisitos: **1997**

- 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).

AFORES

¿Qué es?

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 trabajadores afiliados al:

ISSSTE SALUD

IMSS

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

¿Quién las regula?

CONSAR

(Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro).

¿Cuáles son sus funciones?

Establecer reglas para el correcto funcionamiento del Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).



Supervisar que se inviertan dentro de los parámetros y límites establecidos.





Asegurarse de que tu AFORE te informe sobre tu cuenta, trámites y servicios.

Vigilar que tus recursos estén seguros.





Sancionar el incumplimiento de cualquiera de estas disposiciones.

¿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.

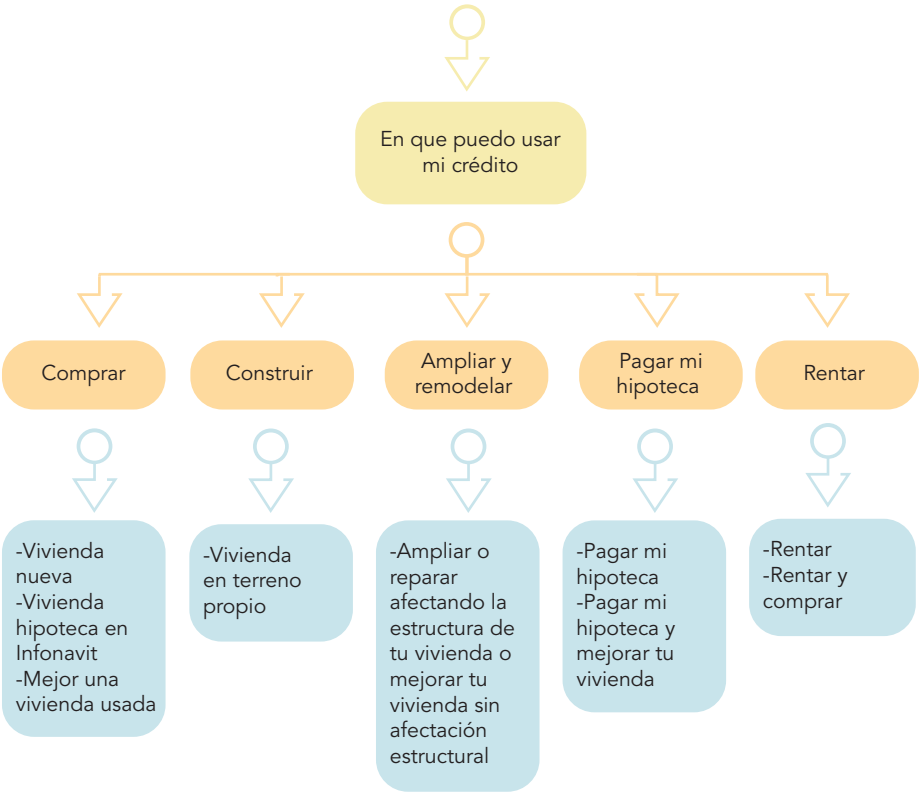
En la página web de (CONSAR) puedes buscar los cuadros en los que se comparan los rendimientos y comisiones entre AFORES, para entrar ve a:

https://www.gob.mx/consar

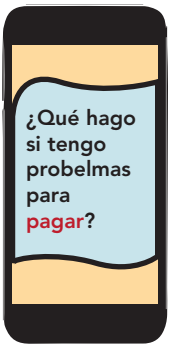
y busca el apartado de AFORES

AFORES	COMISIÓN 2021
Pensión ISSTE	0.53
Citibanamex	0.80
XXI Banorte	0.80
Profuturo	0.83
Sura	0.83
Coopel	0.85
Principal	0.85
Azteca	0.86
Inbursa	0.86
Invercap	0.87
Promedio del sistema	0.808

INFONAVIT


En que puedo usar mi crédito
Comprar
Construir
Ampliar y remodelar
Pagar mi hipoteca
Rentar
-Vivienda nueva
-Vivienda hipoteca en Infonavit
-Mejor una vivienda usada
-Vivienda en terreno propio
-Ampliar o reparar afectando la estructura de tu vivienda o mejorar tu vivienda sin afectación estructural
-Pagar mi hipoteca
-Pagar mi hipoteca y mejorar tu vivienda
-Rentar
-Rentar y comprar

¿Cómo pagar mi crédito INFONAVIT?



Perdí mi empleo y no puedo pagar mi mensualidad.

Mis ingresos disminuyeron y no me alcanza para pagar mi crédito

Tengo pagos vencidos, como los regularizo.

Si estoy incapacitado o llegara a fallecer, qué pasa con mi crédito.

Soy jubilado o pensionado.

Mi vivienda se dañó cómo se aplica el seguro.

Tengo problemas para pagar y no recibí el apoyo.



FONDO DE PROTECCIÓN DE FONDOS.

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 en desempleo

BENEFICIO DE PRÓRROGA PARCIAL



Pago de una cuota mensual por desempleo de $903 hasta por 6 meses.
* 50% de los intereses generados se acomulan al crédito



PRÓRROGA TOTAL

Prórroga por desempleo de 4 meses.
*el 100% de los intereses generados se acumularán al crédito.

Derecho a la organización colectiva



Libertad para reunirse



Beneficios en igualdad



Autonomía patrimonial



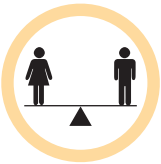
Contar con una razón social: ¿para qué se reúnen?



Tipos de socios: capitalista (aporta$) industrial (trabajo y servicios)



Reparto de utilidades (ganancias anuales)



Igualdad de condiciones

¿A quién debo acudir si no se respetan mis derechos?

Al conocer tus derechos puedes identificar cuando no se están cumpliendo. Por ejemplo:



Salarios inferiores a los permitidos por la ley.



Molestias, abusos o detenciones durante el trayecto al trabajo.



Jornadas de trabajo superiores a las 8 horas.



La negativa de atención médica.



La falta de pago o prestaciones como horas extra, prima dominical y vacacional aguinaldo o reparto de utilidades.



Malos tratos, Acoso sexual y laboral.



Centros de descanso en malas condiciones.



Falta de equipo de protección en casos necesarios.

CARTA MAGNA

Establece el principio de la NO DISCRIMINACIÓN, a partir de la cual a todas las personas se les debe tratar con igualdad sin importar:

- Origen étnico
- Nacionalidad
- Sexo
- Edad
- Discapacidad
- Condición económica
- Preferenica política
- Religión
- Etc.

Para atender las quejas por discriminación se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Promueve acciones que contribuyen al desarrollo cultural y sociaL

Avanzar en la inclusión social y garantizar la igualdad.

Atiende quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o autoridades hacia un tercero.

Para garantizar el respeto a los derechos humanos y la integridad de las personas y hacer que se cumpla la ley, el Gobierno de la República, puso en marcha el:

