

## REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

# ***ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO***

**Autor: EVA CORTEZ CEJA**

**Tesis presentada para obtener el título de:  
LICENCIADA EN CONTADURÍA**

**Nombre del asesor:  
VÍCTOR MANUEL AGÜERO GARCÍA**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**TESINA EN:**

**ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE  
SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E  
INFORMAL EN MÉXICO**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTADURÍA**

**PRESENTA:**

**EVA CORTEZ CEJA**

**ASESOR DE TESINA:**

**VÍCTOR MANUEL AGÜERO GARCÍA**

**MORELIA, MICHOACÁN, JUNIO 2019**

**CLAVE: 16PSU0009E, ACUERDO 100844**

## **AGRADECIMIENTO**

Primero agradezco a Dios, por haberme dado a unos papás maravillosos, gracias a papá, quien dio su vida por mí y por él estoy el día de hoy aquí, a poco de concluir una de mis metas. Mamá tan incansable, que con tu esfuerzo diario sacaste a tres hijos adelante, mis palabras no alcanzan para expresar lo agradecida que estoy contigo.

A ti mi amigo incondicional, por estar en buenas y malas siempre, hemos dado un paso más juntos, gracias Arturo. Y por último, agradezco al maestro Víctor Agüero y la maestra Rocío Martínez, quienes estuvieron conmigo en el proceso de mi trabajo.

## Tabla de contenido

ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	
OBJETIVOS .....	5
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	6
JUSTIFICACIÓN.....	6
HIPÓTESIS.....	7
TEORIA.....	7
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	7
TIPO DE ESTUDIO.....	8
ENFOQUE .....	8
MÉTODO DE OBSERVACIÓN .....	8
INTRODUCCIÓN .....	8
<b>CAPÍTULO I PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1 Datos históricos sobre la legislación laboral y los derechos de los trabajadores. ....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Datos históricos de la Seguridad Social en México .....</b>	<b>10</b>
<b>1.3 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como introducción a las prestaciones laborales y de seguridad social. ....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO II CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Clasificación de las prestaciones laborales.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Clasificación de las prestaciones de seguridad social.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPITULO III MONTOS Y CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 PRESTACIONES LABORALES.....</b>	<b>21</b>
3.1.1 Aguinaldo.....	21
3.1.2 Vacaciones y prima vacacional .....	22
3.1.3 Prima dominical .....	25
3.1.4 Día de descanso.....	26

3.1.5 Licencia de maternidad .....	27
3.1.6 Licencia de adopción.....	27
3.1.7 Periodo de lactancia .....	27
3.1.8 Licencia de paternidad .....	28
3.1.9 Prima de antigüedad .....	28
3.1.10 Utilidades.....	29
3.1.11 Horas extras.....	30
3.1.12 Día de descanso semanal .....	31
<b>3.2 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>32</b>
3.2.1 Seguro de riesgos de trabajo.....	32
3.2.2 Seguro de enfermedades y maternidad .....	36
3.2.3 Seguro de invalidez y vida.....	37
3.2.4 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez .....	40
3.2.5 Seguro de guarderías y de las prestaciones sociales.....	41
<b>CAPÍTULO IV ESTADÍSTICAS Y COMPARATIVA DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL.....</b>	<b>43</b>
4.1 Estadísticas de la informalidad en México .....	43
4.2 Comparativa económica de un trabajador informal con un trabajador formal .....	44
<b>CONCLUSIÓN .....</b>	<b>46</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>47</b>
<b>GLOSARIO.....</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>51</b>

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

1. **Gráfica 1** Encuesta realizada en la red social Facebook. Pág. 6
2. **Tabla 1** Cálculo de aguinaldo de un trabajador con 1 año de antigüedad. Pág. 20
3. **Tabla 2** Cálculo de aguinaldo de un trabajador con solo 2 meses de antigüedad. Pág. 21
4. **Tabla 3** Cálculo de días de vacaciones. Pág. 22
5. **Tabla 4** Cálculo de prima vacacional de un trabajador con derecho a 6 días de vacaciones. Pág. 23
6. **Tabla 5** Cálculo de prima vacacional de un trabajador con derecho a 12 días de vacaciones. Pág. 23
7. **Tabla 6** Cálculo de prima dominical. Pág. 24
8. **Tabla 7** Cálculo de pago de día de descanso a un trabajador que laboró en día festivo. Pág.25
9. **Tabla 8** Cálculo de prima de antigüedad de un trabajador que laboró 10 años y fue despedido. Pág. 28
10. **Tabla 9** Cálculo de pago de hora. Pág. 29
11. **Tabla 10** Determinación de horas dobles y horas triples en la semana laboral. Pág. 29
12. **Tabla 11** Cálculo de pago de horas dobles. Pág. 29
13. **Tabla 12** Cálculo de pago de horas triples. Pág. 30
14. **Figura 1** Indicador de informalidad laboral. Pág. 42
15. **Grafica 2** Estados con mayor informalidad laboral. Pág. 43
16. **Tabla 13** Representación numérica de gráfica anterior. Pág. 43

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Para esta investigación el problema surge tanto por la parte del trabajador como del patrón. Iniciando por la falta de información que existe en los empleados hasta la pretensión de incumplimiento por los empleadores. Tomándose en cuenta que el Estado que es el encargado de vigilar el cumplimiento de los derechos laborales y sociales cae en la parte de permitir este incumplimiento, ya que es un tanto difícil conocer si las empresas cumplen o no al margen con lo señalado en las leyes que brindan derechos a los trabajadores.

Es importante señalar que en ocasiones los patronos envuelven a los trabajadores diciéndoles que para no pagar tantos impuestos es mejor registrarlos con un salario mínimo y como antes mencionado por falta de información por parte de los empleados ellos aceptan sin conocer las consecuencias económicas que hay para ellos a futuro por no recibir acceso a sus derechos tal cual marcan las leyes que los protegen.

## **OBJETIVOS**

- General: Determinar de manera cualitativa y cuantitativa cada una de las prestaciones laborales y de Seguridad Social.
- Específicos o particulares:
  1. Identificar los diferentes tipos de prestaciones laborales que señala la Ley Federal de Trabajo.
  2. Identificar las distintas prestaciones que señala la Ley de Seguridad Social.
  3. Precisar el monto de las prestaciones laborales.
  4. Precisar el monto de las prestaciones de seguridad social.

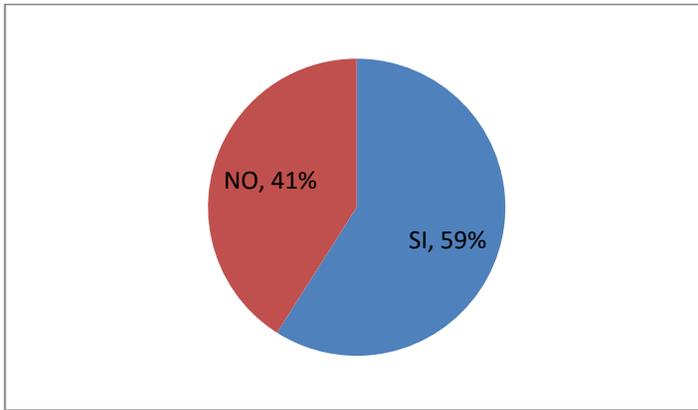
5. Identificar las diferentes prestaciones que señalan las leyes.
6. Realizar comparación de un trabajador formal con un trabajador informal.

## **PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

1. ¿Qué es una prestación laboral?
2. ¿Cuáles son las prestaciones laborales?
3. ¿Todos los trabajadores tienen derecho a las mismas prestaciones?
4. ¿Qué es una prestación de seguridad social?
5. ¿Cuáles son las prestaciones de seguridad social?
6. ¿Cómo se calculan estas prestaciones?

## **JUSTIFICACIÓN**

La decisión para desarrollar este tema, es debido a la inquietud al conocer el alto índice que existe de ignorancia acerca de las prestaciones laborales y de seguridad social por parte de los trabajadores y he realizado una encuesta a través de la red social de Facebook a 120 empleados donde éste ha sido el resultado (Gráfica 1), mostrando que poco más de un 40% no sabe con qué prestaciones cuenta o tiene derecho. Considerando que esta cifra obtenida es alta.



**Gráfica 1** Encuesta realizada en red social (Facebook)

## **HIPÓTESIS**

Hipótesis de investigación de tipo descriptivo, la cual es:

“La comparativa de un trabajador formal contra un trabajador informal indica una diferencia económica en base a los beneficios económicos y sociales que el trabajador tiene o no dependiendo en que ámbito se desarrolle.”

Variables: trabajador formal y trabajador informal.

## **TEORIA**

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de esta investigación es no experimental transeccional ya que las variables de este tema no son manipuladas, solamente se hace la descripción

de éstas y se observa cómo se calculan correctamente las prestaciones laborales y de seguridad social.

### **TIPO DE ESTUDIO**

El tipo de estudio aplicado en esta investigación es descriptivo, debido a que se hace un análisis y cálculos de las prestaciones laborales y de seguridad social que señalan las leyes.

### **ENFOQUE**

Tiene un enfoque mixto ya que se recaba y analiza información tanto cuantitativa como cualitativa en las cuales se observa el cálculo de las prestaciones y sus características.

### **MÉTODO DE OBSERVACIÓN**

La metodología empleada fue la de observación directa en la cual se analizó a 5 profesionistas de entre 24 y 30 años con el objetivo de saber qué tanto conocían acerca de las prestaciones como trabajadores en una empresa y si habían recibido información durante su formación académica. (ANEXO 1)

Solo una persona respondió que durante la universidad obtuvo un poco de conocimiento acerca del tema, mientras los otros 4 coinciden en que nunca recibieron este tipo de información.

### **INTRODUCCIÓN**

Si bien, el hombre siempre ha luchado por sus derechos comenzando por aquellos que tenemos como humanos, en este trabajo que a continuación presento hablo acerca de cuáles son las prestaciones laborales y de seguridad social a las que tenemos derecho como trabajadores de una empresa y la importancia de conocerlas, haciendo un desglose descriptivo de estas y presentado algunos ejemplos para una mayor descripción.

Sin embargo, al ser extensas estas prestaciones, muchos desconocen cuáles son sus derechos como trabajadores de una empresa y se presenta estadísticamente la situación de conocerlas o desconocerlas.

También se realiza una comparación de las consecuencias económicas de contar con un trabajo informal contra uno formal.

## **CAPÍTULO I PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO**

### *1.1 Datos históricos sobre la legislación laboral y los derechos de los trabajadores.*

La actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente o fuente histórica en ese movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge en base a la necesidad que se dio por la carencia o inexistencia de una relación laboral que en Europa ya existía.

Al principio del siglo XX existían dos clases sociales, la primera era gente del poder público y la segunda de aquellos de la que únicamente contaba con su fuerza de trabajo, éstos segundos servía como trabajadores domésticos, en donde se les ocupaba desde quehaceres del lugar hasta labores agrícolas.

Una vez que se decretó el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro un congreso constituyente provisional de legisladores en donde tuvieron como objetivo principal, hacer una constitución que abrogara la que hasta entonces funcionaba o estaba vigente y que era la Constitución de 1857. Esta nueva Constitución debía sustentarse en las prioridades por las que se luchó en la Revolución, entre ellas, el triunfo laboral que se constituyeran tribunales del trabajo, que se justificara la relación laboral, que se creara el salario mínimo, formación de sindicatos, etc.

De ahí el logro, ganar como Derecho del Trabajo en la nueva Constitución teniendo como antecedente histórico la Revolución de 1910. ([www.juridicas.unam.com](http://www.juridicas.unam.com), 2016)

### *1.2 Datos históricos de la Seguridad Social en México*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos incluye en su artículo 123 “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”, responsabilidades de los patrones en accidentes laborales, entre otras cosas.

Sin embargo, fue hasta el 19 de enero de 1943 que, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho, nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, un organismo integrado por representantes de los empleados, de los patrones y del gobierno.

El IMSS empezó a funcionar hasta el 1 de enero de 1944, luego de ser fundado el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) el 6 de abril de 1943.

El desarrollo del IMSS y su consolidación como una fuente de empleo que, hasta el 31 de marzo 2018 se tienen registrados ante el Instituto 19,786,997 puestos de trabajo. El 85% son permanentes. (<http://www.imss.gob.mx/>, s.f.)

### *1.3 Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos*

Mexicanos como introducción a las prestaciones laborales y de seguridad social.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo,

conforme a la ley. (Art 123 CPEUM). (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017)

## CAPÍTULO II CLASIFICACION DE LAS PRESTACIONES

### 2.1 Clasificación de las prestaciones laborales.

LEY	ARTICULO	FUNDAMENTO
	<b>ARTÍCULO 82: Salario</b>	Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
	<b>ARTÍCULO 61, 63, 64 Jornada de trabajo</b>	<b>Artículo 61</b> La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. <b>Artículo 63.</b> Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. <b>Artículo 64.</b> Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
	<b>ARTÍCULO 76 y 79 Vacaciones</b>	<b>Artículo 76.</b> Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. <b>Artículo 79.-</b> Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

	<b>ARTÍCULO 80 y 81: Prima vacacional</b>	<b>Artículo 80.-</b> Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. <b>Artículo 81.-</b> Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.
	<b>ARTÍCULO 87: Aguinaldo</b>	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.
	<b>ARTÍCULO 71: Prima dominical</b>	En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.
	<b>ARTÍCULO 162: Prima de</b>	Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: <b>II.</b> La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada

	<b>Antigüedad</b>	<p>año de servicios.</p> <p><b>III.</b> La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.</p>
	<b>ARTÍCULO 69 y 70 Días de descanso</b>	<p><b>Artículo 69.-</b> Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.</p> <p><b>Artículo 70.-</b> En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.</p>
	<b>ARTÍCULO 74 y 74: Días festivos</b>	<p><b>Artículo 74.</b> Son días de descanso obligatorio:</p> <p><b>I.</b> El 1o. de enero;</p> <p><b>II.</b> El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;</p> <p><b>III.</b> El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;</p> <p><b>IV.</b> El 1o. de mayo;</p> <p><b>V.</b> El 16 de septiembre;</p> <p><b>VI.</b> El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;</p> <p><b>VII.</b> El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;</p> <p><b>VIII.</b> El 25 de diciembre, y</p> <p><b>IX.</b> El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones</p>

	<p>ordinarias, para efectuar la jornada electoral.</p> <p><b>Artículo 75.-</b> En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.</p> <p>Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.</p>
<p><b>ARTÍCULO 66, 67 y 68:</b> <b>Tiempo extra</b></p>	<p><b>Artículo 66.-</b> Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.</p> <p><b>Artículo 67.-</b> Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.</p> <p>Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.</p> <p><b>Artículo 68.-</b> Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.</p> <p>La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.</p>
<p><b>ARTÍCULO</b></p>	<p>Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el</p>

	<b>117: Utilidades</b>	porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
	<b>ARTÍCULO 132 XXVII Bis: Licencia de paternidad</b>	Otorgar 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.
	<b>ARTÍCULO 170: Licencia de maternidad</b>	I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
	<b>ARTÍCULO 170: Licencia de adopción</b>	<b>II Bis.</b> En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.
	<b>ARTÍCULO 170: Periodo de lactancia</b>	<b>IV.</b> En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

(Ley Federal del Trabajo, 2015)

## 2.2 Clasificación de las prestaciones de seguridad social

LEY	ARTICULO	FUNDAMENTO
<p><b>LEY DEL SEGURO SOCIAL</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 84 Enfermedades y Maternidad</b></p>	<p>Quedan amparados por este seguro: <b>I.</b> El asegurado; <b>II.</b> El pensionado por: <b>a)</b> Incapacidad permanente total o parcial; <b>b)</b> Invalidez; <b>c)</b> Cesantía en edad avanzada y vejez, y <b>d)</b> Viudez, orfandad o ascendencia; <b>III.</b> La esposa del asegurado o, a falta de ésta, la mujer con quien ha hecho vida marital durante los cinco años anteriores a la enfermedad, o con la que haya procreado hijos, siempre que ambos permanezcan libres de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de éste el concubinario, siempre que hubiera dependido económicamente de la asegurada, y reúnan, en su caso, los requisitos del párrafo anterior; <b>IV.</b> La esposa del pensionado en los términos de los incisos <b>a), b)</b> y <b>c)</b> de la fracción <b>II</b>, a falta de esposa, la concubina si se reúnen los requisitos de la fracción <b>III</b>. Del mismo derecho gozará el esposo de la pensionada o a falta de éste el concubinario, si reúne los requisitos de la fracción <b>III</b>; <b>V.</b> Los hijos menores de dieciséis años del asegurado y de los pensionados, en los términos consignados en las fracciones anteriores; <b>VI.</b> Los hijos del asegurado cuando no puedan mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica o discapacidad por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen o hasta la edad de veinticinco años cuando realicen estudios en planteles del sistema educativo nacional; <b>VII.</b> Los hijos mayores de dieciséis años de los</p>

		<p>pensionados por invalidez, cesantía en edad avanzada y vejez, que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente, en los mismos casos y condiciones establecidos en el artículo 136; <b>VIII.</b> El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de éste, y <b>IX.</b> El padre y la madre del pensionado en los términos de los incisos a), b) y c) de la fracción II, si reúnen el requisito de convivencia señalado en la fracción <b>VIII.</b> Los sujetos comprendidos en las fracciones III a <b>IX,</b> inclusive, tendrán derecho a las prestaciones respectivas si reúnen además los requisitos siguientes: <b>a)</b> Que dependan económicamente del asegurado o pensionado, y <b>b)</b> Que el asegurado tenga derecho a las prestaciones consignadas en el artículo 91 de esta Ley.</p>
	<b>ARTÍCULO 41</b> <b>Riesgos de trabajo</b>	Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.
	<b>ARTÍCULO 112</b> <b>Invalidez y vida</b>	Los riesgos protegidos en este capítulo son la invalidez y la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, en los términos y con las modalidades previstos en esta Ley.
	<b>ARTÍCULO 152, 153, 154, y 155</b> <b>Retiro, Cesantía en edad</b>	<b>Artículo 152.</b> Los riesgos protegidos por este capítulo son el retiro, la cesantía en edad avanzada y la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados por este seguro, en los términos y con las modalidades previstas en esta Ley. <b>Artículo 153.</b> El otorgamiento de las prestaciones contenidas en este capítulo requiere del cumplimiento de períodos de espera medidos en semanas de cotización

	<b>avanzada y vejez</b>	<p>reconocidas por el Instituto, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada una de los ramos de aseguramiento amparados. Las semanas de cotización amparadas por certificados de incapacidad médica para el trabajo, expedidos o reconocidos por el Instituto, serán consideradas únicamente para el otorgamiento de la pensión garantizada que en su caso corresponda. <b>Artículo 154.</b> Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.</p> <p>El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.</p> <p><b>Artículo 155.</b> La contingencia consistente en la cesantía en edad avanzada, obliga al Instituto al otorgamiento de las prestaciones siguientes: I. Pensión; II. Asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título; III. Asignaciones familiares, y IV. Ayuda asistencial.</p>
	<b>ARTÍCULO 201</b> <b>Guarderías y de las</b>	<p>El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas</p>

	<b>prestaciones sociales</b>	en este capítulo. Este beneficio se podrá extender a los asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y la custodia de un menor, siempre y cuando estén vigentes en sus derechos ante el Instituto y no puedan proporcionar la atención y cuidados al menor. El servicio de guardería se proporcionará en el turno matutino y vespertino pudiendo tener acceso a alguno de estos turnos, el hijo del trabajador cuya jornada de labores sea nocturna.
--	------------------------------	--

(Ley del Seguro Social, 2015)

## CAPITULO III MONTOS Y CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES

### 3.1 PRESTACIONES LABORALES

#### 3.1.1 Aguinaldo

Todo trabajador tiene derecho a un aguinaldo, el cual debe ser pagado antes de 20 de Diciembre y equivale a 15 días de salario por lo menos, esto para los trabajadores que han cumplido en año en la empresa, para aquellos que no tengas más del año de servicios tendrán derecho a la parte proporcional conforme al tiempo laborado.

#### Ejemplo 1:

Un trabajador comenzó a trabajar el 18 de enero del 2016 con un sueldo mensual de \$12,750 ¿Cuánto le corresponde al 20 de diciembre del 2018?:

- Como el trabajador ha cumplido un año en la empresa, conforme a lo establecido en la ley, su aguinaldo corresponde a un equivalente a 15 días de servicio.

Primeramente habrá que calcular el Salario diario y posteriormente multiplicarlo por los 15 días señalados en ley.

\$12,750.00	Sueldo mensual	=	\$425.00	Salario diario
/	Días			
30				
\$425.00	Salario diario	x	15	Días de servicio = <u>\$6,375.00</u>

**Tabla 1** Cálculo de aguinaldo de un trabajador con 1 año de antigüedad (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

## Ejemplo 2:

Un trabajador comienza a laborar el 16 de Octubre del 2017 con un sueldo mensual de \$8,500 ¿Cuánto le corresponde de aguinaldo en Diciembre del 2017?

- Como el trabajador solo tiene dos meses dentro de la empresa, tiene derecho a la parte proporcional de ese tiempo.

De igual manera primero se calcula el salario diario, para posteriormente sacar la parte proporcional en base a los días de servicio.

\$8,500.00	Sueldo mensual	=	\$283.33	Salario diario		
/	Días					
30						
15	Días de aguinaldo	=	0.041	Parte proporcional		
/	Días del año					
365						
0.041	Parte proporcional	x	64	Días de servicio	=	2.624
						Días proporción de aguinaldo
2.624	Días proporción de aguinaldo	x	\$283.33	Salario diario	=	<u>\$743.47</u>

**Tabla 2** Cálculo de aguinaldo de un trabajador con solo 2 meses de antigüedad. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### 3.1.2 Vacaciones y prima vacacional

#### Vacaciones

Al cumplir más de un año el trabajador dentro de la empresa, tiene derecho a 6 días como mínimo de vacaciones y este aumentará en dos días cada año, hasta llegar a 12 días, después del 4to año aumentará 2 días por cada 5 años.

Es importante mencionar que estas deben ser cubiertas durante los primeros 6 meses después de haber cumplido el año de servicio.”

<b>AÑOS DE ANTIGÜEDAD</b>	<b>DÍAS DE VACACIONES</b>
1 año	6 días
2 año	8 días
3 año	10 días
4 año	12 días
5 A 9 años	14 días
10 A 14 años	16 días
15 A 19 años	18 días
20 A 24 años	20 días
25 A 29 años	22 días
Y así cada 4 años aumenta 2 días	

**Tabla 3** Cálculo de días de vacaciones

Es importante mencionar que las vacaciones no se pueden compensar con remuneraciones, ya que estas son necesarias.

### **Prima vacacional**

Todo trabajador por ley tiene derecho a una prima vacacional no menor al 25% sobre el salario que le corresponde durante su periodo de vacaciones.

### **Ejemplo 1:**

Un trabajador comienza a trabajar el 10 de enero de 2017 con un sueldo mensual de \$9,800 y ha solicitado sus vacaciones el día 8 de marzo del 2018. Por consecuencia este trabajador ya tiene derecho a 6 días de vacaciones con una Prima vacacional de 25% sobre los salarios que le corresponden durante su periodo vacacional.

Primeramente se obtiene su salario diario para después multiplicarlo por los días correspondientes de vacaciones que en este caso son 6 y por último se multiplica por el 25% que señala la ley.

\$9,800.00	Sueldo	=	\$326.67	Salario	
/	mensual			diario	
30	Días				
\$326.67	Salario	x	6	Días de	= \$1,960.00
	diario			vacaciones	
\$1,960.00	x	25%	Salario	=	<u>\$490.00</u>
			diario		

**Tabla 4** Cálculo de prima vacacional de un trabajador con derecho a 6 días de vacaciones. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

**Ejemplo 2:**

Un trabajador comienza a trabajar el de febrero del 2012 con un sueldo mensual de \$15,600 y ha solicitado sus vacaciones el día 12 de abril del 2018. Por consecuencia este trabajador tiene derecho a 14 días de vacaciones con una Prima vacacional de 25% sobre los salarios que le corresponden durante su periodo vacacional.

Primeramente, se obtiene su salario diario para después multiplicarlo por los días correspondientes de vacaciones que en este caso son 12 y por último se multiplica por el 25% que señala la ley.

\$ 15,600.00 / 30	Sueldo mensual Días	=	\$520.00	Salario diario		
\$520.00	Salario diario	x	12	Días de vacaciones	=	\$6,240.00
\$6,240.00	x	25%	Salario diario	=		<u>\$1,560.00</u>

**Tabla 5** Cálculo de prima vacacional de un trabajador con derecho a 12 días de vacaciones. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### 3.1.3 Prima dominical

El reglamento de la Ley Federal de Trabajo procura que el día de descanso de los trabajadores sea el domingo, en caso de que no sea así y su día libre sea otro, este tendrá derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios que trabaja.

#### Ejemplo:

Un trabajador gana \$380 diarios y su día de descanso lo toma entre lunes y viernes, así que por ley como trabaja el día domingo. ¿Cuánto le corresponde económicamente por trabajar el domingo?

\$380	Salario diario	x	25%	Prima dominical	=	\$95.00
\$95.00	25% del salario diario	+	\$380	=		<u>\$475</u>

**Tabla 6** Cálculo de prima dominical (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### 3.1.4 Día de descanso

Para esta prestación, la ley señala ciertos días del calendario como descanso obligatorio, que son los siguientes:

- El 1° de enero
- Primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
- El tercer lunes de marzo en conmemoración al 20 de marzo
- El 1° de mayo
- El 16 de septiembre
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
- El 1° de diciembre de cada 6 años , cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- El 25 de diciembre
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

Los trabajadores y los patrones deberán determinar quienes laborarían en días marcados como descanso obligatorio. El trabajador estará obligado a prestar sus servicios y tendrá derecho a que se le pague el salario doble al que le corresponda por un día ordinario.

#### **Ejemplo:**

Un trabajador gana \$670 diarios, el día 16 de septiembre le tocó prestar sus servicios. ¿Cuánto le corresponde de salario por laborar en día obligatorio señalado en ley?

\$670	Salario diario	x	2	Doble	=	<u>\$1,340.00</u>
-------	----------------	---	---	-------	---	-------------------

**Tabla 7** Cálculo de pago de día de descanso a un trabajador que laboró en día festivo. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### *3.1.5 Licencia de maternidad*

Este es un derecho que tienen las mujeres trabajadoras y cuentan con seis semanas antes y seis después del parto para no asistir a sus labores. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso postnatal podrá ser de hasta ocho semanas después del parto con previa presentación de un certificado médico. Es importante mencionar que durante el periodo de embarazo, la mujer no podrá realizar actividades que pongan en riesgo su vida y la del bebé.

### *3.1.6 Licencia de adopción*

Es un derecho que tienen las mujeres trabajadoras en caso de una adopción para no asistir a sus labores con el objeto del cuidado del niño, con un descanso de seis semanas con goce sueldo posteriores al día que reciba al niño.

### *3.1.7 Periodo de lactancia*

Dos reposos extraordinarios por día de media hora en un lugar designado por la empresa durante el cual las madres tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento. También puede ser un acuerdo con el patrón para reducir una hora su jornada de trabajo.

### *3.1.8 Licencia de paternidad*

Este es un derecho que tienen los hombres trabajadores para no asistir durante cinco días laborales al desempeño de sus labores con goce de sueldo, por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.

### *3.1.9 Prima de antigüedad*

Los trabajadores de planta que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicio en la misma empresa, tienen derecho al pago de 12 días de salario por cada año laborado, adicionalmente a sus demás prestaciones correspondientes por ley. El Artículo 486 señala que para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

El derecho al pago de esta prima puede ser por tres razones:

- Separación voluntaria y hayan cumplido 15 años por lo menos laborando.
- Por despido justificado.
- Por despido injustificado.

### Ejemplo:

Un trabajador ingresa el 15 de enero de 2008 a laborar a una empresa y el 25 de mayo 2018 lo despiden que hasta ese momento tenía un sueldo mensual de \$15,000

Primero se debe determinar el tiempo que duró laborando. Que son 10 años para posteriormente determinar el monto de la prima, pero hay que tomar en cuenta que este trabajador percibe más del doble del salario mínimo, entonces se considerará el doble de un SM que es \$161.20

\$80.60	Salario diario mínimo	X	2	=	\$161.20
\$161.20	X	12	Días que señala la ley	=	\$1,934.40
\$1,934.40	X	10	Años de antigüedad	=	<u>\$19,344.00</u>

**Tabla 8** Cálculo de prima de antigüedad de un trabajador que laboró 10 años y fue despedido. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### 3.1.10 Utilidades

Del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas, es el derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón el año anterior por los servicios o actividad productiva.

Este porcentaje es determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

### 3.1.11 Horas extras

La ley señala que por circunstancias extraordinarias podrá prolongarse la jornada de trabajo pero esta no deberá exceder de tres horas ni de tres veces en una semana.

Indica que las horas extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada del trabajador. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada.

#### **Ejemplo:**

Un trabajador que labora en jornada diurna tiene un salario diario de \$450 y en una semana tienes las siguientes horas extras de trabajo. Determinar cuántas y cuánto se le pagará horas dobles y triples.

\$ 450.00	Salario diario			
/		=	\$ 56.25	Hora
8	Horas de jornada diurna			

**Tabla 9** Cálculo de pago de hora. (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo	Total
Horas	4	4	2	1	5			16
Dobles	4	4	1	0	0			9
Triples	0	0	1	1	5			7
Total	4	4	2	1	5			16

**Tabla 10** Determinación de horas dobles y horas triples en la semana laboral

\$56.25	Hora	X	2	X	9	Horas dobles	=	\$ 1,012.50
---------	------	---	---	---	---	-----------------	---	----------------

**Tabla 11** Cálculo de pago de horas dobles (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

\$56.25	Hora	X	3	X	7	Horas dobles	=	\$1,181.25
---------	------	---	---	---	---	-----------------	---	------------

**Tabla 12** Cálculo de pago de horas triples (Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2018)

### 3.1.12 Día de descanso semanal

Por ley, se tiene derecho a un día de descanso por 6 días trabajados y este debe ser con goce de salario íntegro. En aquellos trabajos donde se requiera un servicio continuo, el trabajador y el patrón deberán fijar por común acuerdo el día de descanso semanal.

## 3.2 PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

### 3.2.1 Seguro de riesgos de trabajo

Este seguro cuenta con dos tipos de prestaciones, tanto en especie como en dinero.

<b>Tipo de prestación</b>	<b>Artículos en la Ley del Seguro Social</b>	<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>
<b>En especie</b>	Artículo 56	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.</li><li>• Servicio de hospitalización.</li><li>• Aparatos de prótesis y ortopedia.</li><li>• Rehabilitación.</li><li>• Servicios de carácter preventivo.</li></ul>	Prestaciones con cargo al Seguro de Riesgos de Trabajo
<b>En dinero para asegurados</b>	Artículo 58, fracción I	Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.	En 100 por ciento del salario base de cotización en el momento de ocurrir el riesgo, en tanto no se declare que se encuentra capacitado para trabajar, o bien se declare

			la incapacidad permanente parcial o total, lo que deberá realizarse dentro del término de 52 semanas.
--	--	--	---

	Artículo 58, fracción III	Indemnización Global.	El equivalente de cinco anualidades de la pensión que hubiese correspondido por incapacidad permanente parcial, cuando la valuación definitiva de ésta, sea hasta 25 por ciento o por elección del asegurado, cuando exceda de 25 por ciento y no rebase 50 por ciento.
	Artículo 58, fracción II y 61	Pensión por incapacidad permanente parcial.	La cantidad que resulte de multiplicar 70 por ciento del salario base de cotización del asegurado en el momento de ocurrir el accidente de trabajo por la valuación de la incapacidad conforme a la tabla contenida en la Ley Federal del Trabajo. Para enfermedad de trabajo se calcula considerando el promedio del salario de las últimas 52 semanas cotizadas o las que tuviere si el lapso de cotización es menor. Tiene carácter de provisional durante un periodo de adaptación de dos años, en el cual el Instituto podrá ordenar o, por su parte, el asegurado solicitar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Transcurrido el periodo de adaptación de una pensión provisional, o cuando derivado de la valoración médica inicial se establezca que el riesgo de trabajo dejará secuelas permanentes e irreversibles, se otorga una pensión definitiva.
	Artículo 58 fracción II,	Pensión por incapacidad	El equivalente a 70 por ciento del salario base de

	61	permanente total	cotización del asegurado en el momento de ocurrir el accidente de trabajo. En el caso de enfermedad de trabajo, el equivalente a 70 por ciento del promedio del salario de las últimas 52 semanas cotizadas o las que tuviere si el lapso de cotización es menor. Tiene carácter de provisional durante un periodo de adaptación de dos años, durante el cual, el IMSS podrá ordenar la revisión de la incapacidad con el fin de modificar la cuantía de la pensión. Transcurrido el periodo de adaptación de una pensión provisional, o cuando derivado de la valoración médica inicial se establezca que el riesgo de trabajo dejará secuelas permanentes e irreversibles, se otorga una pensión definitiva.
<b>El dinero para beneficiarios</b>	Artículo 64, fracciones II,III,IV,V y VI; 65 y 66	Pensión.	En caso de fallecimiento del asegurado, se otorgará con base en aquella de incapacidad permanente total que le hubiese correspondido: a) Viudez; equivalente a 40 por ciento. A falta de cónyuge se otorga a las personas que estén en condición de concubinatos. b) Orfandad; equivalente a 20 por ciento. Hasta los 16 años sin limitación o condición alguna, a los mayores de 16 y hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional y en caso de

			inhabilitación total para desempeñar un trabajo remunerado por toda la vida o, en su caso, hasta que se les declare aptos. c) Ascendencia; equivalente a 20 por ciento. Es otorgada a falta de viuda(o), huérfanos, concubina o concubinario. Las mismas reglas aplican para los beneficiarios al fallecimiento del pensionado por riesgo de trabajo.
	Artículo 64, fracción I	Ayudas para gastos de funeral	Pago en una sola exhibición de la cantidad equivalente a 60 días del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal.

(IMSS, 2018)

### 3.2.2 Seguro de enfermedades y maternidad

Tipo de prestación	Artículos en la Ley del Seguro Social	Concepto	Descripción
En especie	91, 92, 93 y 94	Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria	En caso de enfermedad no profesional se otorga asistencia al asegurado, pensionado y sus beneficiarios. En maternidad entregan las prestaciones siguientes: I. Asistencia obstétrica. II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia. III. Una canastilla al nacer el hijo.

<b>En dinero</b>	96, 97, 98, 100, 101, 104	Subsidios	Subsidio en dinero de 60% del salario base de cotización al asegurado por enfermedad incapacitante para el trabajo, pagado a partir del 4º día de inicio de la enfermedad y hasta por el término de 52 semanas, con prórroga de hasta por 26 semanas más. En embarazo subsidio de 100% del último salario, 42 días antes y 42 días después del parto. Ayuda de gastos de funeral, consistente en dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en la fecha del fallecimiento.
------------------	---------------------------	-----------	--

(IMSS, 2018)

### 3.2.3 Seguro de invalidez y vida.

<b>Tipo de prestación</b>	<b>Artículos en la Ley del Seguro Social</b>	<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>
<b>En especie para asegurados</b>	Artículo 120, fracción III	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia médica quirúrgica.</li> <li>• Asistencia farmacéutica.</li> </ul> Asistencia	En los términos del Seguro de Enfermedades y Maternidad y con cargo a éste.

		hospitalaria	
<b>En dinero para asegurados</b>	Artículos 96 y 98	Subsidio por incapacidad temporal para el trabajo.	En 60 por ciento del último salario base de cotización, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad por enfermedad no profesional, mientras dure ésta y hasta por el término de 52 semanas, prorrogables, previo dictamen, hasta por 26 semanas más
	Artículo 120, fracción I, 121 y 141	Pensión temporal por invalidez.	En 35 por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, o a las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho. Otorgada por periodos renovables en los casos de existir posibilidad de recuperación para el trabajo, o cuando por la continuación de una enfermedad no profesional se termine el disfrute del subsidio y la enfermedad persista. Se requiere de un mínimo de 250 semanas cotizadas. En caso de invalidez superior a 75 por ciento, se requiere de 150 semanas de cotización.
	Artículo 120, fracción II, 121, 122 y 141	Pensión definitiva por invalidez.	En 35 por ciento del promedio de los salarios correspondientes a las últimas 500 semanas de cotización, o a las que tuviere siempre que sean suficientes para ejercer el derecho. Otorgada cuando el estado de invalidez se dictamina de naturaleza permanente o cuando derivado de la valoración médica inicial se establezca como tal. Se

			requiere de un mínimo de 250 semanas cotizadas. En caso de invalidez superior a 75 por ciento, se requiere de 150 semanas de cotización.
<b>En especie para beneficiarios</b>	Artículo 127, fracción V	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia médica quirúrgica.</li> <li>• Asistencia farmacéutica.</li> <li>• Asistencia hospitalaria.</li> </ul>	En los términos del Seguro de Enfermedades y Maternidad y con cargo a éste.
<b>En dinero para beneficiarios</b>	Artículos 127 al 137	Pensiones.	Con base en la pensión de invalidez aquella que hubiera correspondido al asegurado o pensionado. a) Viudez; equivalente a 90 por ciento. b) Orfandad; equivalente a 20 por ciento. Hasta los 16 años sin limitación o condición alguna, a los mayores de 16 y hasta los 25 años cuando se encuentren estudiando en planteles del sistema educativo nacional. El huérfano mayor de 16 años que desempeñe un trabajo remunerado no tiene derecho a percibir esta pensión; salvo que no pueda mantenerse por su propio trabajo, debido a una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico, en tanto no desaparezca la incapacidad que padece. c) Ascendencia; equivalente a 20 por ciento. Es

			otorgada a falta de viuda(o), huérfanos, concubina o concubinario.
--	--	--	--

(IMSS, 2018)

### 3.2.4 Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez

<b>RÉGIMEN DE 1973 (Sí el trabajador comenzó a cotizar antes del 1° de julio de 1997)</b>	<b>RÉGIMEN DE 1997 (Sí el trabajador comenzó a cotizar a partir del 1° de julio de 1997)</b>
<p>Artículo 145. Para gozar de las prestaciones del seguro de cesantía en edad avanzada se requiere que el asegurado:</p> <p>I. Tenga reconocido en el Instituto un mínimo de quinientas cotizaciones semanales;</p> <p>II. Haya cumplido 60 años de edad</p> <p>(IMSS, 2018)</p>	<p>Artículo 154. Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.</p> <p>Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.</p> <p>El trabajador cesante que tenga sesenta años o más y no reúna las semanas de cotización señaladas en el párrafo precedente, podrá retirar el saldo de su cuenta individual en una sola exhibición o seguir cotizando hasta cubrir las semanas necesarias para que opere su pensión.</p> <p>(IMSS, 2018)</p>

### 3.2.5 Seguro de guarderías y de las prestaciones sociales

Ramo	Artículos en la Ley del Seguro Social	Concepto	Descripción
Guarderías	Artículos 201 al 207 de la LSS	Servicio de guardería infantil	<p>Cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados a sus hijos durante la jornada laboral de los siguientes trabajadores del régimen obligatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mujer trabajadora.</li> <li>-Trabajador viudo.</li> <li>- Trabajador divorciado que judicialmente tenga la custodia de sus hijos.</li> <li>-Asegurados que por resolución judicial ejerzan la patria potestad y custodia de un menor.</li> </ul>
Prestaciones Sociales	Artículos 208 a 210 A de la LSS	Prestaciones sociales institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promoción de la salud.</li> <li>-Educación higiénica, materno infantil, sanitaria y de primeros auxilios; prevención de enfermedades y accidentes.</li> <li>-Mejoramiento de la calidad de vida. - Impulso y desarrollo de actividades culturales y deportivas, recreativas y de cultura física.</li> <li>-Promoción de la regularización del estado civil.</li> <li>-Cursos de adiestramiento técnico y de capacitación para el trabajo.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"><li>-Centros vacacionales.</li><li>-Superación de la vida en el hogar.</li><li>-Establecimiento y administración de velatorios.</li></ul>
--	--	--	---

(IMSS, 2018)

## CAPÍTULO IV ESTADÍSTICAS Y COMPARATIVA DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL

### 4.1 Estadísticas de la informalidad en México

De acuerdo con el INEGI, a nivel nacional la tasa de ocupación en el sector informal, que estima la población ocupada en establecimientos que no operan bajo registros contables y que funcionan a partir de una persona sin que se constituya como empresa, representó el 27.5% durante enero, una cifra mayor a la registrada en diciembre del 2017, con 26.6 por ciento.

#### Indicadores del Inegi en ocupación y empleo

Despunta la informalidad en el país de acuerdo a los principales resultados a Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para enero de 2018

Tasa de ocupación en el sector informal:

**27.5 %** enero 2018

**26.6 %** diciembre 2017.

Tasa de informalidad laboral:

**56.6 %** enero de 2018

**56.0 %** enero del 2017

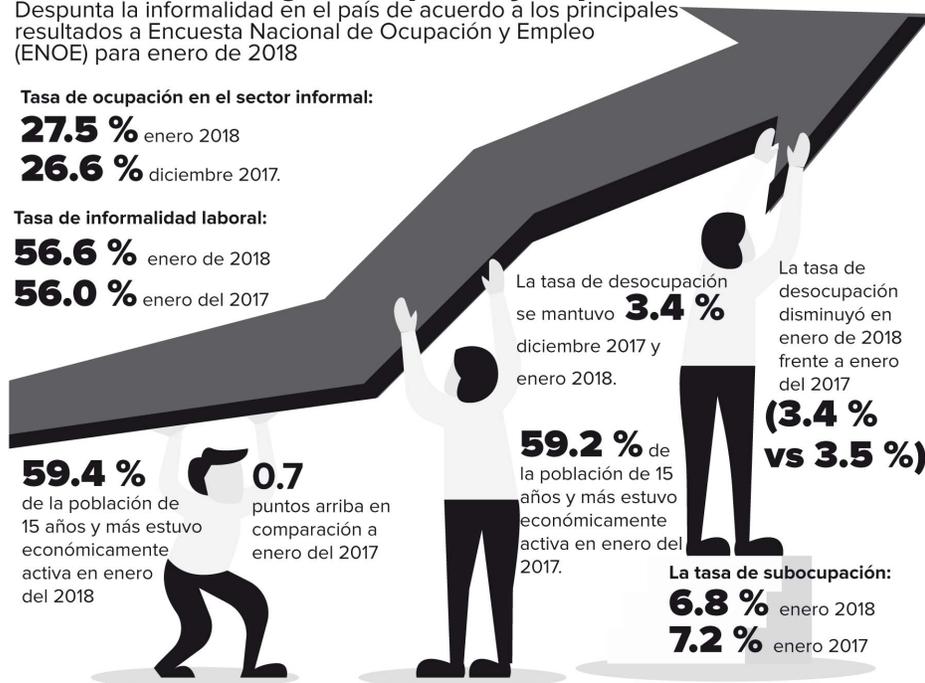
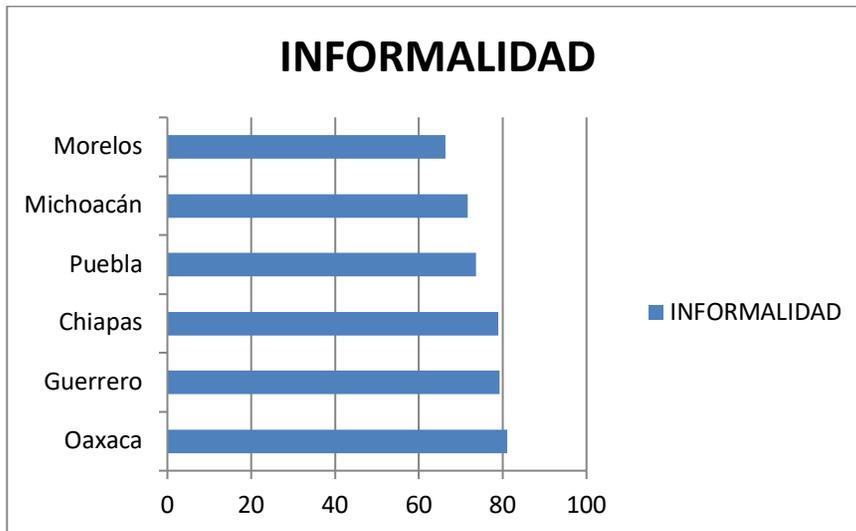


Figura 1 Indicador de informalidad laboral (DEBATE, 2018)

En la tabla que se muestra a continuación, se encuentra los 6 estados con más informalidad de la totalidad de su población en el último trimestre del 2017.



**Grafica 2** Estados con mayor informalidad laboral

ESTADO	INFORMALIDAD
Oaxaca	81.1
Guerrero	79.3
Chiapas	78.9
Puebla	73.7
Michoacán	71.6
Morelos	66.4

**Tabla 13** Representación numérica de gráfica anterior.

(EL UNIVERSAL, 2017)

#### 4.2 Comparativa económica de un trabajador informal con un trabajador formal

<p><b>a) Trabajador en la informalidad:</b> Este empleado tiene un sueldo mensual de \$15,000 trabaja 8 horas diarias y su día de descanso es el domingo. En un mes llegó a acumular 6 horas extras de trabajo en una semana sin pago adicional y en</p>	<p><b>b) Trabajador en la formalidad:</b> Este empleado tiene un sueldo mensual de \$15,000 más prestaciones de ley. Trabaja 8 horas diarias y su día de descanso es el domingo. En un mes llegó a acumular 6 horas extras de trabajo en una semana y</p>
--	---

<p>un año trabajó 3 domingos de igual manera sin pago extra. Sufre una caída dentro del edificio donde trabaja causandole un esguince en el tobillo.</p>	<p>en un año trabajó 3 domingos. Sufre una caída dentro del edificio donde trabaja causandole un esguince en el tobillo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo (15 días de salario)</li> <li>• Vacaciones (6 días en su primer año)</li> <li>• Prima vacacional (25% sobre su salario)</li> <li>• Horas extras</li> <li>• Día de descanso semanal</li> <li>• Prima dominical</li> <li>• IMSS</li> </ul>
<p>Su único ingreso es lo mencionado como sueldo mensual. Y en un año percibe un total de <b>\$180,000</b></p> <p>Por su accidente en el trabajo, esta persona tiene que cubrir los gastos médicos o exigir a la empresa que los cubra, en caso de negación el empleado podría demandar y habría consecuencias perjudiciales para el patrón.</p> <p>Ahora, si a causa de este accidente el trabajador queda incapacitado permanentemente y por consecuente ya no podrá trabajar mas y no cuenta con derecho a pensión, ya que en su trabajo no contaba con prestaciones de seguridad social.</p>	<p>Su ingreso anual asciende de los \$180,000 ya que como se menciona, cuenta con prestaciones de ley.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aguinaldo: \$7,500</li> <li>• Prima vacacional \$750</li> <li>• Horas extras: \$375</li> <li>• Prima dominical: \$1,875</li> </ul> <p>Esto hace un total anual de <b>\$190,500</b> teniendo en cuenta que también tuvo derecho a 6 días de vacaciones por su primer año en la empresa.</p> <p>Su accidente dentro de la empresa es considerado un <b>Riesgo de trabajo</b> que es parte de las prestaciones de seguridad social, así que cuenta con atención médica, rehabilitación, aparatos, días de incapacidad y prestaciones en dinero como subsidio por incapacidad temporal para el trabajo del 100% sobre su salario base de cotización.</p>

## **CONCLUSIÓN**

La importancia de contar con un empleo dentro de la formalidad es esencial, ya que beneficia tanto al empleado como al empleador y no solo económicamente, esto evita una rotación de personal continuamente en las empresas como también puede evitar riesgos de sanciones por las autoridades como los son la Secretaría de Administración Tributaria (SAT), el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) y la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Conocer acerca de este tema desde la formación universitaria es de suma importancia, pues todo profesionista en algún momento recibe prestaciones laborales y de seguridad social y debe tener conocimientos de cuáles son y cómo se calculan conforme a lo señalado en las leyes.

Más que por obligación el cumplir con la aplicación de estos derechos del trabajador debe convertirse en una cultura para así ser beneficiados y mejorar las condiciones de empleados y empleadores.

## BIBLIOGRAFÍA

1. IMSS. (2018). *El IMSS celebra 75 años de ser el Seguro de México*. Recuperado el 26 de marzo de 2018. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201818/012>
2. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2017). Recuperado el 20 de marzo de 2018. Obtenida de [www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_150917.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf)
3. *Ley Federal del Trabajo*. (2018). Recuperada el 20 de marzo de 2018. Obtenida de [www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf](http://www.cnsf.gob.mx/CUSFELECTRONICA/CUSF/Viewer?filePath=LFT.pdf)
4. *Ley del Seguro Social*. (2018). Recuperada el 20 de marzo de 2018. Obtenida de [www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf](http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf)
5. DEBATE. (2018). *Crece empleo informal en México, según Inegi*. Recuperado el 28 de marzo de 2018. Obtenido de <https://www.debate.com.mx/economia/escasez-de-oportunidades-de-empleo-formal-incrementa-cifra-de-trabajos-informales-20180303-0074.html>
6. EL UNIVERSAL (2017). *Empleos informales sumaron 30 millones durante 2017*. Recuperado el 12 de mayo de 2018. Obtenido de <http://www.eluniversal.com.mx/cartera/economia/empleos-informales-sumaron-30-millones-durante-2017-inegi4>

## GLOSARIO

**Adopción:** Acto jurídico en virtud del cual un adulto toma como propio a un hijo ajeno, con el fin de establecer con él una relación paterno-filial con idénticos o análogos vínculos jurídicos que los que resultan de la procreación.

**Aguinaldo:** El aguinaldo es una cantidad de dinero otorgada por las empresas a los empleados del sector público o privado para afrontar los gastos de fin de año tales como las vacaciones y los regalos.

**Antigüedad:** Es el término que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual, es decir, se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.

**Cesantía:** Es la indemnización pagada al trabajador cuando el contrato suscrito por tiempo indefinido termina por la voluntad del empleador o con responsabilidad para este, o cuando el convenio por tiempo determinado finaliza luego de tres meses de relación.

**CPEUM:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**Descanso:** Es la pausa de tiempo que se le otorga al trabajador para que recupere sus energías y para que realice ciertos actos biológicos.

**Despido:** Acción de anular un contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario y expulsar al trabajador de su puesto de trabajo.

**Dominical:** Del domingo o que tiene relación con este día de la semana.

**Edad avanzada:** Edad en que una persona se considera anciana o que ha entrado en la tercera edad. Es el último período de la vida de una persona, que sigue a la madurez. Usualmente se considera a partir de los 65 años.

**Guardería:** Establecimiento en el que se cuida a los niños que todavía no tienen edad para ir a la escuela.

**Invalidez:** Incapacidad permanente o temporal de una persona para andar, mover algún miembro del cuerpo o realizar determinadas actividades, debida a una discapacidad física o psíquica.

**Jornada de trabajo:** Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

**Lactancia:** Período en el que el recién nacido se alimenta de leche materna.

**LFT:** Ley Federal de trabajo

**Licencia:** Declaración expresa que hace una persona, especialmente con autoridad legal, para permitir que se haga cierta cosa.

**LSS:** Ley del Seguro Social

**Maternidad:** Es la experiencia de vida que tiene una mujer al momento en que se convierte en madre.

**Paternidad:** Relación jurídica entre el padre y su hijo que genera una serie de derechos y deberes recíprocos.

**Prestaciones laborales:** Incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nómina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgos imprevistos y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.

**Prestaciones sociales:** Pagos adicionales al salario, que constituyen beneficios para el empleado, dichas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores que se encuentren vinculados a la empresa por medio de contrato de trabajo; dichas prestaciones son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios, además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa.

**Prima:** Cantidad de dinero que se concede como suplemento de un pago principal a modo de incentivo o recompensa por la consecución de algo.

**Remuneración:** Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

**Renuncia:** Se considera renuncia a la consecuencia de renunciar (es decir, de resignarse a algo de manera voluntaria o apartarse de una cosa que se posee o se puede llegar a conseguir, alejarse de algún proyecto, privarse de algo o de alguien).

**Retiro:** Acción de retirar o retirarse una persona, en especial de la vida profesional.

**Riesgo:** Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño.

**Salario:** Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

**Salario base:** Dinero que percibe una persona por su trabajo sin considerar ciertas cantidades añadidas, como primas o pluses.

**Salario Base de Cotización (SBC):** Promedio anual de lo que gana diariamente un empleado, por ello se deben considerar todas y cada una de las percepciones que pueden darse durante el año, ya que el trabajador recibe durante el año conceptos diversos al de su salario

**Salario Diario Integrado (SDI):**

**Salario mínimo diario (UMA):** Cantidad mínima, fijada por la Administración, que debe percibir al menos cualquier persona por desempeñar un trabajo en jornada laboral completa.

**Trabajo:** Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

**Utilidad:** Beneficio o ganancia, es la diferencia entre los ingresos obtenidos por un negocio y todos los gastos incurridos en la generación de dichos ingresos.

**Vacaciones:** Se trata del período en el cual las personas que estudian o trabajan suspenden temporalmente sus obligaciones.

**Vejez:** Último período de la vida de una persona, que sigue a la madurez, y en el cual se tiene edad avanzada.

## **ANEXOS**

*ANEXO 1:* Fichas método de observación directa

a) Ficha método de observación directa

Tema: ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO

Subtema: Conocimiento de las prestaciones laborales y de seguridad social como trabajador.

Investigador: Eva Cortez Ceja

Fuente: Sujeto 1 es químico farmacobiólogo, tiene 27 años, si conoce sus derechos como trabajador por medio de tabuladores facilitados por la empresa donde labora y en la universidad nunca recibió información acerca de este tema.

b) Ficha método de observación directa

Tema: ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO

Subtema: Conocimiento de las prestaciones laborales y de seguridad social como trabajador.

Investigador: Eva Cortez Ceja

Fuente: Sujeto 2 es diseñador gráfico, tiene 25 años, no conoce sus prestaciones y nunca recibió información en la universidad.

c) Ficha método de observación directa

Tema: ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO

Subtema: Conocimiento de las prestaciones laborales y de seguridad social como trabajador.

Investigador: Eva Cortez Ceja

Fuente: Sujeto 3 es mercadóloga, tiene 30 años, llegó a conocer sus prestaciones investigando en internet y a través de otras personas y en la universidad nunca recibió información acerca del tema.

d) Ficha método de observación directa

Tema: ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO

Subtema: Conocimiento de las prestaciones laborales y de seguridad social como trabajador.

Investigador: Eva Cortez Ceja

Fuente: Sujeto 4 es químico farmacobiólogo, tiene 26 años y conoció las prestaciones laborales y de seguridad social a mediante el uso de herramientas de la secretaria del trabajo, en la universidad nunca recibió información acerca del tema.

e) Ficha método de observación directa

Tema: ANÁLISIS DE LAS PRESTACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL BAJO UN RÉGIMEN FORMAL E INFORMAL EN MÉXICO

Subtema: Conocimiento de las prestaciones laborales y de seguridad social como trabajador.

Investigador: Eva Cortez Ceja

Fuente: Sujeto 5 es administradora, tiene 24 años y conoce muy poco de las prestaciones como trabajadora por medio de los empleos que ha tenido y en la universidad recibió muy poca información acerca del tema.

*ANEXO 2: Unidad de Medida y Actualización (UMA) 2019*

A partir del 1 de enero de 2019, México comenzó con dos salarios mínimos diarios: el Salario Mínimo General (SMG) Nacional para toda República, de

102.68 pesos, y el SMG Fronterizo, aplicado a los municipios ubicados en los 25 kilómetros inmediatos a la frontera norte y algunos colindantes, de 176.72 pesos.

En el primer caso, representa un aumento del 16.2% respecto de los actuales 88.36 pesos diarios. En el segundo, del 100%, es decir, el doble.