



GUÍA PARA ELABORAR PRESUPUESTOS EN CONTEXTOS DE CONTINGENCIA

¿Qué es un presupuesto?



Un presupuesto es una herramienta de planificación que te permite hacer un cálculo anticipado de tus ingresos y gastos, para que tú o tu familia puedan elaborar planes y asignar responsabilidades para manejar la economía del hogar.



Tu presupuesto debe incluir ingresos, gastos fijos y gastos variables. Hacer un presupuesto implica la distribución de los ingresos para cubrir los gastos y este ejercicio varía de persona a persona. Sin embargo, varios expertos recomiendan que los ingresos se asignen de esta manera:



Presupuesto de emergencia

Un presupuesto de emergencia significa que debes hacer un plan en el que recortas todos los gastos no esenciales para sobrevivir. Es algo que debes tener preparado, pues en situaciones de emergencia no siempre tendrás tiempo de planear para responder.



Entre las emergencias que pueden hacer que cambies tu presupuesto están: pérdida del empleo, situaciones médicas inesperadas, desastres naturales que te afecten a ti y a tu familia, o en este caso, la modificación de las actividades diarias (incluido el empleo) ante la necesidad de quedarnos en casa para evitar que el COVID-19 siga propagándose.

Estas son las **RECOMENDACIONES BÁSICAS** para elaborar un presupuesto que te sirva en situaciones de emergencia:

PASO

1

Hacer una revisión de tu presupuesto actual



Para crear un presupuesto de emergencia, tienes que comenzar comparándolo con el presupuesto actual. **Es muy importante que actualices constantemente tu presupuesto**, para que así refleje cualquier cambio en tus ingresos y/o gastos.

Al final de estos consejos te explicamos cómo puedes armar tu presupuesto.

¡También te adjuntamos un descargable en Excel para que puedas hacerlo!

PASO

2

Identificar cuáles gastos y/o planes puedes posponer



Ahora que ya revisaste y actualizaste tu presupuesto, **es necesario que identifiques los gastos no esenciales y/o deseos que puedes posponer**. Ejemplos: arreglo personal, nuevos juguetes, ropa/calzado, suscripciones, viajes, etc.



TIP



Haz una lista de esos deseos, para que puedas incluirlos en tu presupuesto cuando pase la emergencia.



PASO

3

Reevaluar tus metas financieras

Durante una emergencia, es necesario que reevaluemos nuestras metas a largo plazo, ya sea ahorrar para el retiro o estar al día con las deudas. En períodos de contingencia, debemos determinar si se puede seguir aportando a esas metas o tenemos la oportunidad de poner en pausa ese gasto, lo recomendable es que pongamos en espera la mayor cantidad posible de gastos no esenciales.



TIP



En el caso de deudas, puedes consultar con tu prestador (bancos, prestamista, amigos, familia, etc.) si puede ampliarse el plazo para pagar.

PASO

4

Reducir tus gastos fijos



Después de que eliminaste los deseos del presupuesto y reevaluaste tus metas financieras, es importante replantear tus necesidades. Pese a que estos gastos sean fijos, no significa que no se puedan reducir y/o eliminar. Ej.: Cambiar el plan de internet por uno más barato o suspender la suscripción del gimnasio. En contextos de emergencia, es recomendable que utilices tus ingresos primero para cubrir las necesidades básicas: alimentación, vivienda, servicios básicos (electricidad, agua potable, gas, etc.) y salud.

PASO

5

Reducir los gastos variables



Revisa los gastos que varían mes con mes: entretenimiento, transporte, viajes, gastos hormiga (un café cada tercer día, las moneditas para el "viene viene", la "boleada" diaria, etc.), elimina los no esenciales/básicos y reduce aquellos de los que no puedes prescindir.

Durante la emergencia trata de reducirlos.

PASO

6

Ahorrar para lo inesperado



Es importante recordar que ahorrar es un hábito fundamental para alcanzar nuestras metas, construir un patrimonio y estar preparado(a) para contingencias. En momentos de emergencia es recomendable seguir ahorrando para estar preparadas(os) ante situaciones inesperadas como enfermedad grave, desempleo, accidentes, etc.

PARA DESCARGAR
EL FORMATO
DA CLICK AQUÍ



FUENTES: The Money Advice Service y Citi Banamex

www.savethechildren.mx





DERECHOS LABORALES

Si ya tienes o estás en la búsqueda de un trabajo, es importante que conozcas cuáles son los derechos básicos que la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece para proteger a todas (as) los (as) trabajadoras (as) mexicanas (as) y que son las características básicas de un empleo digno.

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN



Señala que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Toda persona física que preste un trabajo personal y subordinado a otra persona tiene derecho a un contrato de trabajo. Este puede ser verbal o escrito. No importa si un trabajador no acuerda la prestación de un trabajo; desde que se realiza una actividad subordinada, se debe pagar un salario y da lugar a la existencia de una relación de trabajo. Estos contratos pueden ser: por obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial, por tiempo indeterminado, por honorarios y como asalariado/a.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL



La Ley del Seguro Social establece que la realización de la seguridad social está a cargo de "entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por dicha ley y demás ordenamientos legales sobre la materia".

La organización y administración del seguro social está a cargo del IMSS, organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración operativa tripartita (sector público, social y privado) y con carácter de organismo fiscal autónomo.

EL SEGURO SOCIAL COMPRENDE UN RÉGIMEN OBLIGATORIO Y UN RÉGIMEN VOLUNTARIO.

El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad.
- Invalidez y vida.
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Guarderías y prestaciones sociales.

Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio son:

- Los trabajadores sujetos a una relación de subordinación de manera permanente o eventual.
- Los miembros de sociedades cooperativas de producción.
- Las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo.

DERECHO A UN CONTRATO O RELACIÓN DE TRABAJO



DERECHO A UN SALARIO



Todo trabajador, por sus servicios prestados, tiene derecho a recibir un salario, que se entiende como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

La ley laboral establece la no discriminación en materia salarial, al señalar que: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual". El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

DERECHOS LABORALES

DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO SEGURO



El patrón tiene la obligación de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.



DERECHO A LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Promoción y vigilancia de la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a trabajadores como a patrones.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

En el derecho laboral las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. Sin embargo, respecto a la maternidad la ley establece que:

- Se disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- En caso de que las y los hijos nazcan con una discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, presentando el certificado médico correspondiente.
- No pueden trabajar en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, tampoco en caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables. No deben sufrir perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

DERECHO A UNA JORNADA DE TRABAJO



Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Si el patrón, por algún motivo, no establece funciones, o no hay trabajo que realizar, no significa que el trabajador dejará de percibir su salario, ya que como bien lo establece la legislación laboral, está a su disposición durante el tiempo que dure la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo es de seis horas para jóvenes de 15 a 17 años de edad y de ocho horas diarias para mayores de edad. Por cada seis días de trabajo, se tiene derecho a un día de descanso pagado.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CONTEMPLA TRES TIPOS DE JORNADA LABORAL:

- DIURNA**
Entre las 6am y 8pm, con una duración máxima de ocho horas.
- NOCTURNA**
Entre las 8pm y 6am, con una duración máxima de siete horas.
- MIXTA**
Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y medio, pues si comprende tres y medio o más, se considerará como jornada nocturna. Con una duración máxima de siete horas y media.

Si se prolonga la jornada de trabajo, las horas de trabajo extraordinario se pagarán con el % que corresponda a las horas de la jornada. Menores de 18 años no pueden trabajar horas extra.

DERECHO A UNA LICENCIA DE PATERNIDAD Y ADOPCIÓN



Los hombres trabajadores tienen derecho a un descanso de cinco días laborales a partir del nacimiento de su hijo o de un descanso de cinco días posteriores al día en que reciba al infante adoptado sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

www.savethechildren.mx



PRESTACIONES DE LEY

La Ley Federal del Trabajo establece prestaciones mínimas a las que como trabajadores (as) se debe tener acceso, estas dependerán del tipo de contrato que se establezca y deberán incluirse en él.

• AGUINALDO:

Cantidad que debe ser pagada por el patrón a sus trabajadores en el mes de diciembre. Equivalente a por lo menos 15 días de salario o la parte proporcional correspondiente, en caso de que no se haya laborado un año completo.



• VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL:

Cuando se cumpla un año de servicio, se tendrá derecho a por lo menos 6 días de vacaciones. A partir del 2do año se aumentarán dos días anualmente hasta llegar a 12 y a partir del 5to año de servicio el periodo vacacional aumentará 2 días por cada 5 años de servicio cumplidos. Este periodo es con goce de sueldo y la prima vacacional corresponde a un 25% adicional sobre el monto percibido por periodo de vacaciones.



• PRIMA DOMINICAL:

Monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el domingo, siempre y cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana. El monto a recibir es de 25% sobre el salario ordinario diario (salario base).

• PERIODO DE LACTANCIA:

Tiempo de las mujeres trabajadoras para alimentar a sus hijos (as) hasta por el término máximo de seis meses, en una dinámica de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, en un lugar adecuado e higiénico que designe el empleador. Cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón, se puede reducir una hora de la jornada laboral durante el periodo mencionado.



• DÍAS DE DESCANSO:

Derecho a disfrutar de un día de descanso semanal por cada seis días laborados y los días inhábiles que establezca la ley.



• PRESTACIONES DERIVADAS POR RENUNCIA:

Salario correspondiente a los días laborados y no pagados y la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades adeudadas y prima de antigüedad (siempre que se haya laborado 15 años o más).

• PRIMA DE ANTIGÜEDAD:

Pago adicional correspondiente a 12 días de salario por cada año cumplido después de los primeros 15 años que el trabajador cumpla al servicio del patrón.



• PRESTACIONES QUE SE GENERAN POR DESPIDO INJUSTIFICADO:

Pueden darse dos casos:

- 1. Indemnización constitucional**, consistente en el pago de tres meses de salario integrado y el pago de las siguientes prestaciones: salarios correspondientes a los días laborados y no pagados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades adeudadas, prima de antigüedad, salarios vencidos.
- 2. Reinstalación**, si la Junta de Conciliación y Arbitraje lo determina, consistente en la reincorporación del empleado a sus labores en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios hasta antes del despido y el pago de las siguientes prestaciones: salarios correspondientes a los días laborados y no pagados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades adeudadas, reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separados, salarios vencidos y aportaciones de seguridad social.