

Derechos laborales básicos

Las prestaciones que se señalan en este apartado son las mínimas que establece la Ley Federal del Trabajo; esta información es sólo una guía, para mayor información acércate a este Sindicato (<https://snrp.org.mx>), o acude a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (<https://www.gob.mx/profedet/es/#1946>)

Aguinaldo

Concepto: Cantidad que debe ser pagada por el patrón a cada uno de sus trabajadores en el mes de diciembre.

¿Quién tiene derecho a recibir el aguinaldo?

- A) Todo trabajador en activo.
- B) Todo extrabajador aunque no haya laborado el año completo.

Salario que se debe considerar para su pago

El salario que ordinariamente perciben los trabajadores por un día laborado (salario base) y que reciben al momento en que deba pagarse esta prestación.

¿Qué cantidad debo recibir?

- A) Debe decir: Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario, por lo menos.
- B) Si no laboraste el año completo, tienes derecho a que se te pague la parte proporcional, de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

¿Cuándo se paga?

A) Si eres trabajador activo antes del 20 de diciembre.

B) Si eres extrabajador se debe pagar en la fecha de la terminación de la relación laboral.

¿Qué tiempo tienes para reclamarlo, si no te lo pagan?

Un año a partir de que éste es exigible.

Vacaciones y Prima Vacacional

Concepto:

Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos. Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos. Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

Periodo vacacional:

Cuando se cumpla más de un año de servicios, se tendrá derecho a 6 días de vacaciones por lo menos.

A partir del segundo año de servicios y por cada año subsecuente, aumentará en 2 días las vacaciones, hasta llegar a 12 días por cada año subsecuente.

A partir del quinto año de servicios, aumentará en 2 días de vacaciones por cada 5 años de servicios.

Si trabajas por temporada el periodo de vacaciones se otorgará en proporción al número de días trabajados en el año.

Cuando se cumpla más de un año de servicios, se tendrá derecho a 6 días de vacaciones por lo menos.

A partir del segundo año de servicios y por cada año subsecuente, aumentará en 2 días las vacaciones, hasta llegar a 12 días por cada año subsecuente.

A partir del quinto año de servicios, aumentará en 2 días de vacaciones por cada 5 años de servicios.

Si trabajas por temporada el periodo de vacaciones se otorgará en proporción al número de días trabajados en el año.

El disfrute de los días de vacaciones

Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos.

Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos.

¿Quién determina el periodo vacacional?

El patrón determina las fechas en las que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, dentro de los 6 meses siguientes al cumplir cada año de servicio.

El patrón determina las fechas en las que el trabajador disfrutará de sus vacaciones, dentro de los 6 meses siguientes al cumplir cada año de servicio.

¿Cuánto me corresponde?

Por vacaciones el salario ordinario que corresponde a los días del periodo vacacional disfrutado.

Por prima vacacional el 25% del monto percibido por el periodo de vacaciones.

Por vacaciones el salario ordinario que corresponde a los días del periodo vacacional disfrutado.

Por prima vacacional el 25% del monto percibido por el periodo de vacaciones.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te las pagan?

Un año a partir de que éstas sean exigibles.

Un año a partir de que éstas sean exigibles.

Prima Dominical

Concepto:

Monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana.

¿Cuál es el monto a recibir?

El 25% sobre el salario ordinario diario (salario base).

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Días de descanso

Concepto:

Día de descanso semanal, derecho que tiene el trabajador a disfrutar de un día de descanso, por cada seis laborados.

Día de descanso obligatorio, derecho que tiene el trabajador a disfrutar conforme al calendario que establece la ley.

Descanso semanal

Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro.

En trabajos que requieran una labor continua, el patrón fijará los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales.

Días de descanso obligatorios

El 1o. de enero;

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

El 1o. de mayo;

El 16 de septiembre;

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

El 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Pago de los días de descanso

Cuando el trabajador labore los días de descanso semanal o los días de descanso obligatorio, el patrón deberá pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patronos, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Licencia de Maternidad

Concepto:

Derecho que tienen las mujeres trabajadoras antes y después del parto para no asistir a sus labores, con el objeto de proteger la maternidad y cuidado del infante.

¿En qué consiste?

A) La trabajadora embarazada disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

B) Por excepción, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto, para disfrutarlas con posterioridad al mismo, siempre y cuando la trabajadora lo solicite, exista autorización del médico de la institución de seguridad social y la opinión del patrón.

C) En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho

semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

¿Quién tiene derecho?

La mujer trabajadora embarazada.

¿Cómo se paga?

Durante el periodo de licencia percibirá su salario íntegro.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Licencia de adopción

Concepto:

Derecho que tienen las mujeres trabajadoras en caso de adopción, para no asistir a sus labores, con el objeto del cuidado del infante.

¿En qué consiste?

En un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día que reciba al infante.

¿Quién tiene derecho?

La mujer trabajadora que haya adoptado a un infante.

¿Cómo se paga?

Durante el periodo de licencia percibirá su salario íntegro.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Periodo de lactancia

Concepto

Tiempo durante el cual las madres trabajadoras tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento.

¿En qué consiste?

En dos reposos extraordinarios por día en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, los cuales serán de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo en sustitución de los periodos de reposo.

Periodo a disfrutar

Por el término de seis meses máximo a partir del nacimiento del infante.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Licencias de paternidad y adopción

Concepto

Permiso que tienen los hombres trabajadores para no asistir al desempeño de sus labores por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.

Periodo de las licencias

Los hombres trabajadores tendrán derecho a un descanso de cinco días laborables a partir del nacimiento de su hijo.

En caso de adopción disfrutará de descanso de cinco días posteriores al día que reciba al infante.

¿Cómo se paga?

Con el salario íntegro.

¿Qué tiempo tienes para reclamar, si no te los otorgan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Prima de antigüedad

Concepto:

Pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta, por el tiempo laborado al servicio del patrón.

¿En qué consiste?

En el importe de doce días de salario por cada año de servicio.

En caso de que no se labore el año completo, se pagará su parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

¿Quién tiene derecho a recibirla?

- A) El trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más.
- B) El trabajador que decida separarse por causa justificada generada por el patrón.
- C) El trabajador que sea separado sin causa justificada por su patrón (despido injustificado).
- D) El trabajador que sea separado por causa justificada generada por él mismo.
- E) En caso de muerte del trabajador, se paga a sus beneficiarios.

Salario que se debe considerarse para su pago

El que perciba el trabajador al momento de la separación, siempre que no sea mayor al doble del salario mínimo.

Si el trabajador percibe un salario superior al doble del salario mínimo, éste será el salario que se debe considerar para el pago de la prima de antigüedad.

¿Qué tiempo tienes para reclamarlo, si no te la pagan?

Un año a partir de que ésta sea exigible.

Prestaciones derivadas por renuncia

Concepto de renuncia

Facultad del trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses.

Prestaciones a las que tengo derecho

- A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;
- B) Aguinaldo;
- C) Vacaciones;
- D) Prima vacacional;
- E) Participación de utilidades adeudadas;
- F) Prima de antigüedad, siempre que haya laborado 15 años o más.

¿Qué tiempo tienes para reclamarlas, si no te las pagan?

- A) Un año a partir de la renuncia.
- B) En caso del pago de la participación de utilidades será de un año a partir de que sean exigibles.

Prestaciones que se generan por despido injustificado

Concepto de despido injustificado:

Terminación unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sin causa justificada.

Prestaciones a las que tengo derecho:

Únicamente podrá optar por una de las prestaciones marcadas en los numerales 1 y 2, que a continuación se señalan:

1.- Indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario integrado y el pago de las siguientes prestaciones:

A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;

B) Aguinaldo;

C) Vacaciones;

D) Prima vacacional;

E) Participación de utilidades adeudadas;

F) Prima de antigüedad;

G) Salarios vencidos;

2.- Reinstalación, consistente en la reincorporación a sus labores en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios hasta antes del despido y el pago de las siguientes prestaciones:

A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;

B) Aguinaldo;

C) Vacaciones;

D) Prima vacacional;

E) Participación de utilidades adeudadas;

F) Reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separado;

G) Salarios vencidos;

H) Aportaciones de seguridad social.

¿Qué tiempo tienes para hacer valer tu derecho por despido injustificado?

Dos meses a partir de la fecha del despido.

Participación de utilidades

Concepto:

Derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior, por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.

¿Cuándo procede el pago?

Cuando el patrón tuvo un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta mayor a \$300,000.00 en el ejercicio fiscal anterior.

¿Quién tiene derecho?

Todos los trabajadores que laboran al servicio de un patrón.

¿Quién no tiene derecho?

A) Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días durante el ejercicio fiscal correspondiente.

B) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.

C) Los trabajadores domésticos.

D) Socios o accionistas de la empresa.

E) Prestadores de servicios por honorarios.

Para determinar el reparto de utilidades, se requiere:

1.- Verificar que el patrón haya generado utilidades en el ejercicio fiscal anterior.

2.- Que se haya constituido la Comisión Mixta de Utilidades en la Empresa (integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores).

3.- Que se haya determinado la partición individual a cada trabajador.

¿Cómo se calcula el reparto de utilidades?

A) Los trabajadores participarán en las utilidades del patrón de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (el cual a la fecha asciende al 10% de las utilidades netas).

B) La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera parte se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

C) Se considera como salario la cantidad que perciba el trabajador en efectivo por cuota diaria. Cuando la retribución sea variable, se tomará como salario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

D) Los trabajadores de confianza que no sean directores, administradores y gerentes generales, participarán en las utilidades de las empresas, pero si su

salario es superior al del trabajador sindicalizado de más alto salario, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

E) El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas físicas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, no podrá exceder de un mes de salario.

F) Los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

¿Qué empresa no están obligadas al reparto de utilidades?

1. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
3. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.
4. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
5. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

¿Cuándo se paga?

A) Del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas.

B) Del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas.

¿Qué tiempo tienes para reclamarlo, si no te lo pagan?

Un año a partir de que éste es exigible.