



# DUDAS

REPOSITORIO DEL  
TALLER CON JÓVENES

# EL TRABAJO DIGNO COMO DERECHO



**Cuando de verdad es un derecho ¿por qué en algunos trabajos no lo manejan como un derecho o no nos permiten acceder a él?**

Los derechos laborales están reconocidos en el artículo 123 Constitucional y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos firmados y ratificados por México.



**¿Qué tipo de organización regula qué es un derecho laboral y qué no?**

La Ley Federal del Trabajo establece los procedimientos, obligaciones e instituciones necesarios que hacen posible el ejercicio de cada uno de los derechos laborales para las personas trabajadoras.

Los empleadores que no respetan este derecho violan la ley y también incumplen las obligaciones de los tratados internacionales que México ha firmado.



# EL TRABAJO DIGNO COMO DERECHO



## ¿Los derechos laborales cambian?

Los derechos laborales son el resultado de luchas, movilizaciones y exigencias que, a lo largo de la historia, han llevado a cabo las personas trabajadoras para dignificar sus condiciones laborales.

Por ello, los derechos laborales no son estáticos. Conforme surjan nuevas exigencias para eliminar prácticas abusivas y que vulneren la dignidad y bienestar de las personas trabajadoras, se reconocerán nuevos derechos laborales en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Su reconocimiento constitucional implica que cualquier persona trabajadora esté protegida frente abusos en una relación que es desigual con su empleador. Obliga a todas las autoridades del Estado mexicano, desde el presidente de la República, hasta el más modesto funcionario público en un municipio, a respetarlos y generar todas las medidas para que las personas trabajadoras estén protegidas y, en caso de que algún empleador no los cumpla, puedan acudir a la justicia para exigirlos.

Recomendación: Un derecho que no se conoce no se ejerce. Conoce tu Constitución y la Ley Federal del Trabajo.



## Sobre los materiales, ¿sí es un derecho o necesario que te den los recursos para desempeñar tus labores: mobiliario, maquinarias, etc.?

El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación de los patrones de "Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes..."

# DEFENSA DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO



**Cuando alguna instancia donde trabajas no respeta tus derechos laborales ¿Cuál es el proceso para ampararte (defenderte)?**

**¿Cómo actuar o qué hacer para defender mis derechos?**

**Si algo no es un derecho pero sí es necesario para trabajar**

**¿lo podemos exigir?**

**¿Cuáles son los derechos que comúnmente las empresas no cumplen?**

Si tu empleador viola cualquiera de tus derechos, como por ejemplo, que te despidan sin alguna justificación, que te quieran hacer renunciar, que renuncies y no te paguen el finiquito que te corresponde, etc... tienes derecho a exigir que se cumplan tus derechos.

En primera instancia, se prevé una conciliación con tu empleador, en una sola audiencia para tratar de redimir el conflicto. Si ésta no llega a buen término, tienes el derecho de recurrir a los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas.

Nota: Depende de tu actividad o rama económica, deberás acudir a instancias federales o locales.

En el orden federal, la instancia conciliatoria es el Centro Federal de Conciliación y Registro, la cual tiene sedes en las entidades federativas. Aquí puedes consultar los datos de la sede que te corresponde: <https://conciliacion.centrolaboral.gob.mx/asesoria/inicio>

En el orden local, la función conciliatoria está a cargo de los Centros de Conciliación de tu entidad federativa.

Para conocer a qué instancia recurrir y qué procedimiento seguir, te recomendamos solicitar asesoría y orientación en la Procuraduría Federal de Defensa al Trabajo en [orientacionprofedet@stps.gob.mx](mailto:orientacionprofedet@stps.gob.mx)

# SUELDOS DIGNOS



## ¿Cuál es la tarifa a cobrar por mis actividades de trabajo?

Esto depende del sector y lugar en el que trabajes, así como de la forma en la que te pagan (si el salario se fija por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, o de cualquier otra manera). **Lo que es importante que sepas, es que éste nunca puede ser menor al salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos anualmente.**

Aquí puedes consultar la información sobre los salarios mínimos aplicables para 2022, según el tipo de actividad que realizas:

<https://www.gob.mx/conasami/articulos/se-publican-en-el-diario-oficial-de-la-federacion-los-salarios-minimos-vigentes-a-partir-del-1-de-enero-de-2022?idiom=es>



## En términos de reconocer el pago de sueldo igual por trabajo igual, los jóvenes comúnmente tienen un pago menor por la condición etaria. ¿Hay algún derecho al respecto?

Tanto la Constitución como la LFT (Art. 86) reconocen el derecho a recibir un salario igual por realizar un trabajo igual. Es una violación de este derecho pagar a jóvenes menos salario, y este es exigible ante las instancias de conciliación y justicia mencionadas.



## Prima vacacional y aguinaldo: ¿son un derecho?

La prima vacacional es un derecho de las personas trabajadoras, y consiste en recibir, por lo menos, el 25% de tu salario durante el periodo de vacaciones (art. 80 LFT).

El aguinaldo anual también es un derecho. La LFT en su artículo 87 establece este derecho, y no podrá ser menor a quince días de salario.

# RENUNCIAS Y DESPIDOS



**Cuando te van orillando a renunciar, ¿es justo o no es justo?**

**En anteriores experiencias de trabajo me hacen firmar renuncia cuando es un despido. ¿Qué hacer?**

**¿Te pueden obligar a firmar tu renuncia? ¿qué hacer si es el caso?**

**¿Qué se necesita si tú denuncias? ¿Necesitas evidencias y de qué tipo?**

Nadie puede obligarte a firmar una renuncia. Si te van a despedir injustificadamente tienes derecho a recibir una indemnización, y en su caso, ser reinstalado en tu puesto de trabajo. Si firmas tu renuncia, pierdes el derecho a recibir la indemnización.

Recurre al procedimiento antes indicado en rubro: Defensa del derecho al trabajo digno.



# SINDICATOS



**Nunca había oído hablar de un sindicato y no sabía que era necesario para trabajar.**

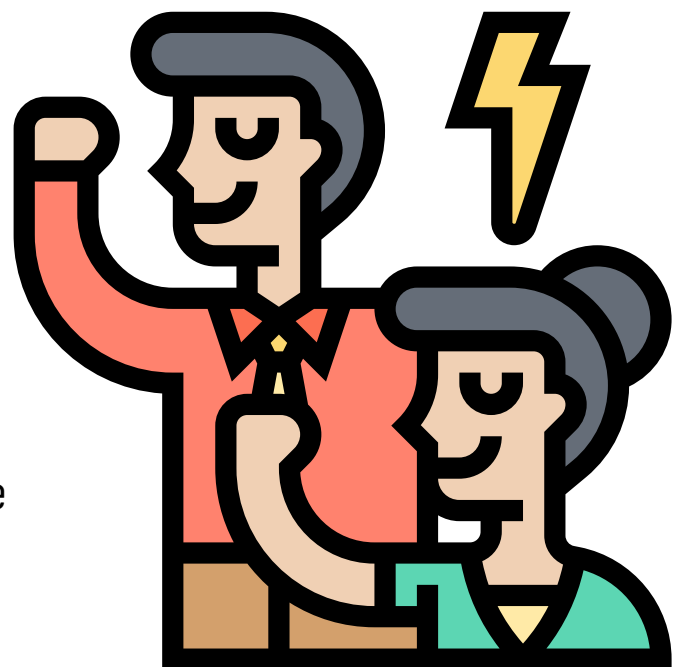
**Explicar mejor de qué van los sindicatos.**

**¿Pertener al sindicato mejora la experiencia laboral?**

Las personas trabajadoras tienen el derecho de asociarse libremente para constituir sindicatos. Los sindicatos, en principio, tienen el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y defender los derechos de sus miembros. Los sindicatos se pueden constituir con 20 trabajadores como mínimo, y éstos pueden ser por empresa, por gremio, por actividad económica, etc. Nadie está obligado a formar parte de un sindicato.

Los sindicatos son importantes porque pueden establecer contratos colectivos de trabajo, y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. La idea que está detrás de un sindicato es que la unión de varios trabajadores equilibra un poco la relación desigual con el empleador y les permite estar en una mejor posición para negociar condiciones laborales dignas. Esta negociación colectiva es responsabilidad de los líderes de los sindicatos, quienes (en principio) se eligen de manera democrática por el voto secreto de todos sus agremiados.

También tienen la obligación de ser transparentes con la utilización de los recursos del sindicato, provenientes de las cuotas de los trabajadores (algo que, desafortunadamente, no siempre es el caso en México).



# SINDICATOS



## **Si tenemos sindicato, ¿lo tenemos que pagar? ¿Es obligatorio? Incluso en el recibo aparece.**

Si perteneces a un sindicato, de manera libre, deberás pagar las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de tu sindicato. La empresa sí puede hacer ese descuento en tu nómina. Pero... el artículo 110 de la LFT establece que "El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla". Así que depende de ti.

# IMPUESTOS



## **¿Qué papel juega el SAT?**

El SAT (Servicio de Administración Tributaria) es una dependencia de la Administración Pública Federal que se encarga de la recaudación de impuestos, que todas las personas que recibimos un ingreso estamos obligadas a pagar, y la vigilancia del cumplimiento de estas obligaciones fiscales.

Si estás en la nómina de tu empresa/lugar de trabajo, lo más probable es que automáticamente te descuenten los impuestos de tu salario y sólo estás obligado a presentar una declaración anual ante el SAT. Si trabajas por tu propia cuenta, estás obligado a presentar también declaraciones mensuales y pagar los impuestos que te corresponden.



# DÍAS DE DESCANSO



## ¿Cómo se pagan los días de descanso obligatorio?

Los días de descanso obligatorio se pagarán, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, con un salario doble por el día trabajado (artículo 75 LFT).



## ¿Qué se puede hacer cuando no se respetan los días de descanso obligatorio?

Ver el apartado de defensa del derecho digno.

# BECARIOS



## ¿Cómo sería un contrato cuando eres becario? ¿Qué debemos exigir si somos becarios? ¿cuánto es un salario justo como becarios?

Las personas becarias no se consideran trabajadoras. Los beneficios dependen del programa de becas al que te inscribas. Solicita el programa en donde estén bien definidos tus beneficios, así como tus responsabilidades.



# INCAPACIDAD



**Cuando hay incapacidad, ¿es necesario mostrar una receta y es obligación del empleador pagar esos días?**

**Incapacidad, ¿sí es derecho? ¿En qué consiste?**

La incapacidad es el instrumento que protege tu derecho a la seguridad social, es decir, toda persona trabajadora tiene el derecho de ser compensada por la inexistencia o reducción de los ingresos laborales a causa de diferentes eventualidades.

La incapacidad laboral es un certificado que emite el IMSS a todos los trabajadores que se encuentran inhabilitados para realizar su trabajo. Dicho documento justifica la ausencia, durante los días necesarios, para que el trabajador se recupere y pueda incorporarse de nuevo a sus funciones.

Existen 3 tipos de incapacidad que puede extender el IMSS:

- Riesgo de Trabajo o Incapacidad Laboral de Origen Profesional
- Enfermedad General o Incapacidad Laboral de Origen Común
- Incapacidad por Maternidad

Para cada una de ellas se deben llevar a cabo procesos diferentes, aunque sí requieres el certificado de un médico de tu centro de salud del IMSS como requisito para poder tramitarla.

Aquí te dejo el vínculo en el que podrás revisar los requisitos y los trámites para adquirirla:

<https://www.imss.gob.mx/derechoH>



# RIESGOS DE TRABAJO



**Sobre riesgos de trabajo, ¿cómo funciona eso de cubrir sólo cuando es en trayectos? ¿Hay lineamientos?**

Los riesgos de trabajo incluyen tanto a los accidentes como a las enfermedades a los que están expuestos los trabajadores por realizar su trabajo.

Dentro de los accidentes de trabajo se incluye a los accidentes que se produzcan en el traslado de la persona trabajadora directamente de su domicilio a su lugar de trabajo y de éste a su domicilio. (Art. 474 de la LFT).

El Seguro de Riesgos de Trabajo de la Ley del Seguro Social te **protege en caso de accidente o enfermedad de trabajo y de las secuelas. Para hacerlo válido, necesitas pasar por el proceso de** Dictaminación ante el IMSS. Debes realizar el trámite, de forma gratuita en el IMSS aquí:

<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss03008>



# TRABAJOS POR HONORARIOS



## ¿Qué se puede exigir cuando uno tiene un contrato por honorarios?

Puedes exigir lo que está establecido en tu contrato, que no puede ir en contra de lo establecido en la LFT.

Existe una práctica abusiva de los contratos por honorarios. Éstos deben ser sólo para trabajos temporales y para realizar una actividad específica que tiene tiempo de terminación. Si te contratan año con año con esta modalidad, puedes defenderte ante las instancias de conciliación y Tribunales judiciales.

## HORARIOS LABORALES



## Horas extra: ¿es obligación pagarlas?

Claro que es una obligación pagarlas. El artículo 67 de La Ley Federal del Trabajo estipula que las horas extra se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es decir, el doble del salario.

Las horas extra se permiten sólo por cuestiones extraordinarias, pero nunca podrán ser más de nueve horas a la semana, ni más de tres horas al día. Si esto sucede, tú como trabajador tienes el derecho a que el empleador te pague las horas extra con un doscientos por ciento más del salario que corresponde a esas horas.

# HORARIOS LABORALES



**¿Estamos obligados a contestar comunicaciones fuera del horario laboral?**

**A partir de la pandemia las horas han aumentado, ¿el patrón tiene que definir horario laboral y descanso?**

Es muy importante que la persona trabajadora conozca cuál es su horario laboral, así como sus días de descanso. Esto debe estar establecido en su contrato de trabajo (por eso es importante tener un contrato escrito).

La Ley también establece que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios por un tiempo mayor al permitido por ley, y cuando no se den situaciones extraordinarias.



**¿Hay algún derecho para que las personas que son la jefa o jefe de familia puedan atender compromisos de las y los hijos?**

No está establecido como derecho. Los empleadores pueden dar cierto número de días económicos para que las personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo para realizar esas tareas. Revisa bien tu contrato y constata si tienes derecho a cuántos días económicos con goce de sueldo.



# DISCRIMINACIÓN



**¿Hasta qué punto es discriminación hacer comentarios despectivos a la gente por su nivel educativo? ¿se puede proceder legalmente?**

Sí es un acto discriminatorio. Puedes presentar una queja ante el Consejo para Prevenir la Discriminación de tu entidad federativa.

## ACOSO LABORAL



**¿Cómo podemos acercarnos y qué hacer, con quién?**

No hay una autoridad general para atender este problema, depende totalmente de tu lugar de trabajo. Algunas empresas o centros de trabajo tienen protocolos que indican qué hacer y otros tienen instancias o áreas que se encargan de atender estos casos. Desafortunadamente, no es el caso de todos los lugares de trabajo, pero hay cambios positivos en los últimos años gracias a la fuerza del movimiento feminista y las mujeres que han luchado por establecer estos mecanismos.



# CAPACITACIÓN



## ¿Las empresas están obligadas a dar capacitación?

Así es, y es un derecho de los trabajadores y obligación de las empresas reconocidos en nuestra Constitución.

El artículo 123 establece:

**XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Y más aún: La LFT dedica todo un capítulo, el III Bis, a este derecho.

## AFORE



## ¿El AFORE? ¿Es por banco o por empresa? ¿A quién le corresponde? ¿Puedo cambiar de banco o sacarlo por otro lado?

Las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES) son entidades financieras que se dedican a administrar las cuentas individuales de ahorro para el retiro de los trabajadores en México, es decir, una empresa financiera que administra e invierte los fondos para el retiro de las personas que pertenecen al trabajo formal y son cotizantes en el IMSS o ISSSTE.

Cada persona que está inscrita en una Afore tiene una cuenta individual que es personal y única. En esta cuenta, a lo largo de tu vida laboral se acumularán los recursos que aportarán periódicamente la empresa en la que trabajes, el gobierno y tú.

Puedes cambiar de Afore cuando tú gustes. Es tu elección.

# BUENAS PRÁCTICAS



**A mí me gustaría saber si existe un listado de empresas que brinden trabajos dignos cumpliendo con todos los parámetros que nos muestras.**

Top Employers Institute es una organización líder a nivel mundial dedicada a la evaluación y certificación de las mejores prácticas laborales. Puedes ver los resultados para México en: <https://www.top-employers.com/es-mx/certified-top-employers-search/?country=MX>



**¿Hay alguna obligación para las empresas respecto a crear condiciones dignas para que personas con discapacidad puedan ejecutar las actividades?**

Nuestra Constitución prohíbe toda forma de discriminación (Artículo 1), prohíbe que a cualquier persona se le impida dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode (Artículo 5) y el artículo 123 reconoce a toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Sin embargo, a pesar de este derecho constitucional a no ser discriminado, éste no es acompañado por medidas en la Ley Federal del trabajo que lo hagan posible. Únicamente, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece que las autoridades deberán llevar a cabo programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral. Este es un ejemplo de un derecho reconocido constitucionalmente, pero que no tiene medidas que lo hagan posible. Sin embargo, al ser constitucionalmente reconocido, puede exigirse frente al Poder Judicial, vía un amparo.

La Alianza Jóvenes con Trabajo Digno construyó un Decálogo para visibilizar las prácticas discriminatorias más recurrentes y enlistar acciones que cualquier lugar de trabajo podría adoptar para ser un lugar incluyente y equitativo con l@s jóvenes. Aquí lo pueden consultar: <https://www.jovenescontrabajodigno.mx/decalogo>



# BONOS DE PUNTUALIDAD



## Bonos por puntualidad, ¿es un derecho? ¿Es necesario?

Los bonos por puntualidad no son un derecho. Los empleadores tienen la libre decisión de otorgarlos o no. A mi parecer no son necesarios. Los trabajadores tienen la obligación de cumplir puntualmente con su trabajo.



SÍGUENOS EN:

