

Derechos fundamentales de los trabajadores en México exigibles frente a su empleador

Karla Alejandra Castillo Muñoz¹

Claudia González González²

RESUMEN:

Con motivo del Día Internacional del Trabajo, celebrado en memoria de los huelguistas de Chicago ejecutados en 1886 por exigir una jornada laboral de ocho horas y mejores condiciones laborales, se celebra el 1.º de mayo en muchos países, incluido México. Gracias a estos mártires las condiciones laborales a nivel mundial hoy en día son mucho mejores que hace apenas unas décadas, aun así muchos trabajadores no conocen sus derechos de forma adecuada.

Palabras claves: Trabajo, derechos laborales, derechos humanos, historia, marco jurídico.

DESARROLLO:

Dentro de la materia laboral existe una reglamentación extensa que regula detalladamente los derechos laborales, la cual es denominada Ley Federal del Trabajo (LFT, 1970). Sin embargo los principales conceptos que no pueden pasar por alto el trabajador y el patrón, son los siguientes:

Aguinaldo: Todo trabajador en activo y todo

extrabajador, aunque no haya laborado el año completo, tienen derecho a recibir esta prestación y debe ser equivalente al pago de 15 días de salario base y si no laboró el año completo, tiene derecho a que se pague la parte proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año. En caso de que no se pague el aguinaldo el trabajador podrá acudir a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), donde un abogado le brindará asesoría legal, gratuita y personalizada teniendo de plazo para reclamar su derecho un año a partir de que éste es exigible. El pago de aguinaldo se realizará antes del 20 de diciembre, esta prestación es un pago de carácter obligatorio para los patrones y de recepción irrenunciable para los trabajadores (PROFEDET, 2016).

Vacaciones y prima vacacional: Todo trabajador tiene el derecho de disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos. La prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

El derecho a los seis días de vacaciones se da a partir del primer año de trabajo; desde el segundo año de servicio y por cada año subsecuente se aumen-

¹ Estudiante de la licenciatura en Derecho en la UO. Correo electrónico: karla_castillo95@hotmail.com

² Asesora del texto y docente en la licenciatura en Derecho de la UO. Correo electrónico: mtra.claudiagzz@gmail.com

tará dos días a las vacaciones hasta llegar a los 12 días por cada año subsecuente. A partir del quinto año de servicios aumentará dos días de vacaciones por cada cinco años de servicios. En el caso de que se trabaje por temporada el periodo de vacaciones se otorgará en proporción al número de días trabajados en el año.

Para establecer cuándo se tomarán las vacaciones el patrón determinará a conveniencia de la empresa las fechas en las que el trabajador las disfrutará, dentro de los seis meses siguientes al cumplir cada año de servicio.

Se debe tener claro que por vacaciones a los trabajadores se les pagará el salario ordinario que corresponde a los días del periodo vacacional disfrutado y la prima vacacional será de 25 % por los días de vacaciones, en caso de que no se respete su derecho cualquier trabajador podrá acudir a la PROFEDET (PROFEDET, 2016; LFT, 1970).

Prima dominical: Es el monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana.

El pago es equivalente a 25 % sobre el salario ordinario diario (salario base), en caso de no recibir el pago correspondiente el trabajador podrá acudir a la PROFEDET; el trabajador tiene un año para exigir su derecho.

Descanso semanal: Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro. Será en los trabajos que requieran una labor continua, donde el patrón fijará los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales.

Días de descanso obligatorios (feriados): Son todos aquellos marcados en el calendario oficial de la federación. Si por alguna circunstancia el trabajador labora en día feriado el patrón deberá pagar independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

En determinado caso que 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 patrones, 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.

Licencia de maternidad: Es el 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.

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

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. Durante el tiempo de incapacidad percibirá su salario íntegro y en caso de no recibir el pago o que el patrón se rehusó a darle los días correspondientes la trabajadora podrá acudir a la PROFEDET.

Licencia de adopción: Se trata del derecho que tienen las mujeres trabajadoras en caso de adopción, para no asistir a sus labores con el objeto del cuidado del infante.

En un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que reciba al infante y durante el periodo de licencia percibirá su salario íntegro, en caso de que el patrón no quiera darle los días o pagarle su salario íntegro podrá acudir a la PROFEDET.

Prima de antigüedad: Es el pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta por el tiempo laborado al servicio del patrón. El importe corresponde a doce días de salario por cada año de servicio,



en caso de que no se labore el año completo, se pagará la parte proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado durante el año.

Tiene derecho a recibir este pago el trabajador que se separe voluntariamente de su empleo, siempre que haya laborado 15 años o más; el trabajador que decida separarse por causa justificada generada por el patrón; el trabajador que sea separado sin causa justificada por su patrón (despido injustificado); el trabajador que sea separado por causa justificada generada por él mismo y finalmente en caso de muerte del trabajador, y la prima será pagada a sus beneficiarios.

Se pagará dicho importe conforme al salario que perciba 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 deba considerar para el pago de la prima de antigüedad.

Ahora bien, dentro de las prestaciones derivadas por renuncia a las que tiene derecho un trabajador, están las siguientes:

- Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados.
- Aguinaldo.
- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Participación de utilidades adeudadas.
- Prima de antigüedad, siempre que haya laborado 15 años o más.

En el caso de que no sean pagadas estas prestaciones, el trabajador vulnerado podrá acudir a la PROFEDET, donde un abogado le brindará asesoría legal, gratuita y personalizada, el tiempo que tiene para reclamar este derecho varía con otras prestaciones ya que puede hacerlo en un año a partir de la renuncia o en caso de pago de la participación de utilidades será de

un año a partir de que sean exigibles.

Por otro lado, existen las prestaciones que se generan por despido injustificado, que se refieren a cuando se termina de forma unilateral la relación de trabajo por parte del patrón, sin causa justificada.

Es importante aclarar que el trabajador podrá optar únicamente por una de estas dos prestaciones:

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.

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: salarios correspondientes a los días laborados y no pagados, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades adeudadas, reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separado, salarios vencidos, aportaciones de seguridad social.

Como se ha referido en situación similar, el trabajador podrá acudir a la PROFEDET, donde un abogado le brindará asesoría legal, gratuita y personalizada, tiene solo dos meses a partir de la fecha del despido para presentar su queja.

Participación de utilidades: Se trata del 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.

El pago procede cuando el patrón tuvo un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta mayor a \$ 300,000.00 en el ejercicio fiscal anterior y todos los trabajadores que laboran al servicio de un patrón tienen derecho a recibirlo.

Ahora bien, ¿quién no tiene derecho a recibir reparto de utilidades? Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días durante el ejerci-

cio fiscal correspondiente; los directores, administradores y gerentes generales de las empresas; los trabajadores domésticos; socios o accionistas de la empresa, así como los prestadores de servicios por honorarios.

Para determinar el reparto de utilidades se requiere verificar que el patrón haya generado utilidades en el ejercicio fiscal anterior; que se haya constituido la Comisión Mixta de Utilidades en la empresa, integrada por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, y que se haya determinado la partición individual a cada trabajador (LFT, 1970; PROFEDET, 2018).

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 a 10 % de las utilidades netas.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales. La primera 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. 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. 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 20 %, como salario máximo. 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. 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 empresas no están obligadas al reparto de utilidades?

Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento. Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración. 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. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

Esta se paga del 1 de abril al 30 de mayo tratándose de empresas y del 1 de mayo al 29 de junio tratándose de personas físicas; en caso de que no se pague, el trabajador podrá acudir a la PROFEDET, donde un abogado le brindará asesoría legal, gratuita y personalizada y tiene un año para exigirlo.

CONCLUSIÓN:

Con el presente artículo se espera que todo lector tenga menos dudas y más conocimientos acerca de sus

derechos como trabajador y de la nueva etapa que México empezó a raíz de la reforma constitucional de 2011, donde los derechos humanos se han convertido en lo primordial para el sistema legal de la nación. Por esta razón es indispensable que en vista de las nuevas leyes y reformas todos los ciudadanos trabajadores o con miras a postularse como tales, tengan muy en claro cuáles son sus derechos antes de firmar un contrato o al prestar un servicio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- El Financiero. (2017). «7 derechos laborales que (sí o sí) debes tener». Disponible en <http://www.el-financiero.com.mx/mis-finanzas/derechos-laborales-que-si-o-si-debes-tener>. Consultado el 9 de mayo de 2018.
- Ley Federal del Trabajo. (1970). Diario Oficial de la Federación (1970), disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/1ft.htm>. Consultado el 9 de mayo de 2018.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2016). «Conoce tus derechos laborales». Disponible en <https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-23554?idiom=es>. Consultado el 9 de mayo de 2018.

