

# DERECHO LABORAL



EQUIPO 1

# OBJETIVO

El objetivo de esta presentación , es explicar qué es el derecho laboral, y porque es tan importante saber lo básico, estar informados de cuáles son nuestros derechos como trabajadores, qué hacer cuando se estén cometiendo injusticias, cuales son los derechos laborales obligatorios, entre otras cosas que son fundamentalmente importantes.



# INDICE

01.

¿QUE ES EL DERECHO LABORAL?

02.

INFORMACIÓN NECESARIA EN CASO DE INJUSTICIA

03.

DERECHOS LABORALES OBLIGATORIOS

04.

DERECHO A LAS MUJERES

05.

SEGURIDAD SOCIAL

06.

DENUNCIAS

07.

DESPIDOS

08.

SALARIO MÍNIMO

09.

REPORTE INCUMPLIMIENTO

# ¿QUE ES EL DERECHO LABORAL?

Es la rama de derecho que se encarga, mediante reglas jurídicas, de regularizar las relaciones que se establecen en el ámbito laboral o de trabajo.

Estas reglas son importantes por que garantizan el cumplimiento de obligaciones y responsabilidades de ambas partes en una relación de trabajo.

Su objetivo principal es defender al trabajador (el empleado) pero también sirve como una guía para el empleador de normas que debe seguir para que haya un ambiente de trabajo sano y favorable para aquel que se encuentra menos protegido, o sea, el trabajador o bien la persona que recibe el sueldo a cambio de su esfuerzo.



# OBJETIVO DEL DERECHO LABORAL



**REGULAR** LOS DERECHOS DEL EMPLEADOR Y EL EMPLEADO



**DICTAMINAR** CUALQUIER CONFLICTO QUE PUEDAN SURGIR DE LA RELACIÓN JURÍDICO - LABORAL



**DEFINIR** POSIBLES ASPECTOS VINCULADOS A LA RELACIÓN LABORAL:

- SALARIO
- HORAS DE TRABAJO
- TIPO DE CONTRATO
- DESPIDOS



**ORGANIZACIÓN** SINDICAL LIBRE Y DEMOCRÁTICA, Y POSIBILIDAD DE LOS SINDICATOS DE DEFENDER LOS INTERESES DE SUS AFILIADOS.

# DERECHOS LABORALES OBLIGATORIOS

## VACACIONES

Los trabajadores tienen como derecho un mínimo de 6 días de vacaciones continuos.



## Prima dominical

Monto adicional que el patrón debe de pagar al empleado que trabaje en día domingo, cuando tenga como descanso un día a la semana.

## Aguinaldo

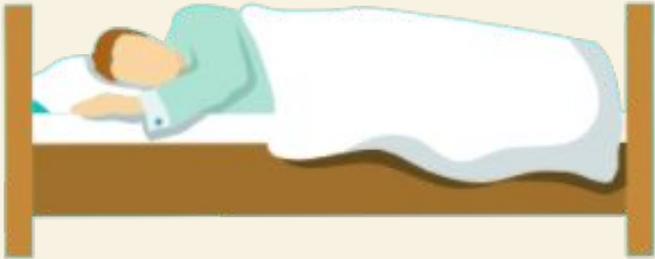
Se tiene derecho a un pago anual en el mes de diciembre equivalente a lo que sería una quincena del sueldo del trabajador.



# DERECHOS LABORALES OBLIGATORIOS

## Días de descanso

Este es el derecho que tiene el trabajador a tener un día de descanso por cada seis laborados.



## Periodo de lactancia

Tiempo que se les da a las madres trabajadoras para alimentar a sus hijos después del nacimiento.

## Licencia de maternidad

Con el objetivo de proteger la maternidad, se les da la oportunidad de no asistir a laborar antes y después del parto a las mujeres.



# DERECHOS LABORALES OBLIGATORIOS

## Prima de antigüedad

Pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta por el tiempo laborado.



## Licencias de paternidad y adopción

Permiso que tienen los hombres trabajadores para no asistir a laborar por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.



## Participación de utilidades

Derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón.



# ¿QUÉ HACER SI **NO SE CUMPLEN** LOS DERECHOS LABORALES?

El primer paso, si hay sospecha de que no se han respetado sus derechos laborales es hablar con el empleador, puesto que, a veces un malentendido o la falta de información puede ser resuelto con una conversación abierta y honesta.

**Aquí hay algunos consejos sobre cómo abordar el tema con el empleador, con el fin de resolver las inquietudes:**

1. **Estar informado sobre sus derechos:** Conocer sus derechos y las obligaciones del empleador le dará confianza respecto al tema.
2. **Simplificando los hechos:** ¡Aborde el asunto como una reunión de trabajo, redactar un resumen y proponer posibles soluciones ayudan mucho!
3. **Mostrarse imparcial:** Mantener la calma y una actitud positiva ayudarán a que los malentendidos se disipen sin un mal sabor de boca.
4. **Investigar qué medidas se toman a continuación:** Asegúrese de tener un plan respecto a las medidas que quiere tomar respecto al caso.
5. **Dar seguimiento:** Asegúrese de que las medidas acordadas se están llevando a cabo.

# ¿SIENTE QUE **AÚN NO SE CUMPLEN** SUS DERECHOS?

Si después de que se ha hablado con su empleador, los acuerdos no se están cumpliendo y siente que sus derechos laborales no están siendo respetados, lo más conveniente será tomar asuntos legales con el fin de resolver el conflicto.

**A continuación, brindamos una serie de lugares a los que puedes enviar tu caso y así obtener ayuda legal.**

1. **Presentar una queja a la administración de seguridad y salud ocupacional:** Este departamento se encarga de ver las quejas respecto a que las condiciones de trabajo sean adecuadas; es decir no peligrosas y no inseguras.
2. **Presentar una queja ante la comisión para la igualdad de oportunidades del trabajador:** Este departamento procesa los casos por discriminación en el empleo por raza, religión, sexo, orientación sexual, hostigamiento u acoso sexual.
3. **Presentar una queja ante la división de sueldo y hora de departamento de trabajo:** Aquí es donde proceden las quejas respecto al pago de salario o la compensación económica o temporal de horas extras.

# EDAD LABORAL

En México es ilegal trabajar siendo menor de 15 años. Los jóvenes de entre 15 y 16 años podrán laborar con la **autorización** de sus padres, así mismo deberán haber completado sus estudios obligatorios. Si un menor de 15 años se encuentra laborando fuera de la empresa familiar las autoridades le pedirán que cese sus actividades inmediatamente y el empleador recibirá una multa que puede ser de 500 veces el salario mínimo, además de 1 a 4 años de cárcel.

Para desempeñar un trabajo peligroso la edad **mínima** es de 18 años. Las horas extras, trabajos nocturnos, el manejo de residuos peligrosos, trabajo en espacios confinados o ruidosos (soldadura, minería, agricultura, pesca, corte o construcción) está prohibida para menores de 18 años a excepción de que cuenten con una licencia provisional anual por 18 días hábiles.



# DERECHOS DE LAS MUJERES DURANTE Y DESPUÉS DEL PERIODO DE EMBARAZO

Las mujeres que se encuentren en periodo de embarazo o de lactancia no deben trabajar en labores insalubres o peligrosas, tampoco en horarios nocturnos, además de que su salario, prestaciones y derechos deben ser respetados en todo momento.

Se les permitirá un descanso laboral de 6 semanas anteriores al parto y 6 semanas posteriores al mismo. Tiempo en el cual recibirá su salario íntegro. En caso de que exista alguna extensión de tiempo por complicaciones la mujer aun percibirá un 50% de su salario en una extensión de no más de 60 días.



# SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

La ley federal del trabajo consigna la obligación al patron a instalar en sus fábricas, talleres, oficinas, locales o demás lugares medidas de seguridad e higiene en las que se pueda laborar dignamente.

Las normas oficiales mexicanas dicen que en dichos lugares se debe promover la salud física y mental del empleado de tal manera que no pueda contraer enfermedades que atenten contra su integridad o vida, igualmente el medio ambiente laboral debe ser sano puesto que estar sometido a estrés laboral habrán de tomarse medidas de reducción en carga laboral.



Se deben poder prevenir accidentes y en caso de presentarse alguno se debe contar con los principios de primeros auxilios necesarios para salvaguardar la vida del trabajador.

# SEGURIDAD SOCIAL - DERECHO LABORAL

Tiene como objetivo proveer protección y mejorar el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Es un derecho humano contemplado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La seguridad social abarca riesgos y accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo y generales, invalidez, retiro, medicina preventiva, servicios médicos y pensiones.

En caso de no recibir seguridad social, se puede levantar una denuncia en el departamento de auditoría a patrones de la subdelegación del IMSS.

En cuanto a los empleadores, de no cumplir con este derecho se impondrá una multa del 40% al 100% de las cuotas emitidas y sanciones económicas de 20 a 500 veces el salario mínimo.



# ¿CÓMO DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL?

Lo primero es **identificar el tipo de acoso** del cual se percibe se está padeciendo. El acoso sexual es el mas común sin embargo también existen: el acoso por intimidación, los insultos, maltrato verbal y psicológico, amenazas físicas o agresiones y bromas de carácter ofensivo.

El siguiente paso es **llevar un registro detallando el acoso.**

Esta información será útil para el departamento de recursos humanos. Será importante definir la relación que el acosador tiene contigo, los momentos en los que se produjo el acoso (fecha, hora y lugar), se deberá escribir las acciones que tomó el agresor y cómo respondiste, los testigos (**Con nombre y cargo**) y las pruebas tangibles (**Videos, audios, mensajes**)



# ¿CÓMO DENUNCIAR EL ACOSO LABORAL?

El tercer paso consiste en **redactar una carta que se presentará ante recursos humanos**. Se deberá explicar el propósito de la carta, será necesario exponer los hechos del acoso, de manera que sea clara y precisa. **Habrás que adjuntar los datos recopilados del acoso**, como lo son el lugar en el que se produjo, las personas involucradas, el horario, la frecuencia, y la evidencia física.

Es **importante no hacer acusaciones que no puedan ser respaldada por pruebas** (recuerdos). No especules sobre los motivos, si es que verbal o físicamente no han sido manifestados ya que las suposiciones no serán tomadas en consideración.

**Explicar la manera en que reaccionaste ante dicho acoso** es importante puesto que informas tu postura sobre los hechos, lo cual ayuda a que se comprenda tu malestar o sentir respecto a la situación.

# DERECHO A HUELGA Y CIERRE PATRONAL

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. Cabe señalar que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo y que así mismo es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

## Las huelgas se pueden llevar a cabo por diversos motivos:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

# DESPIDO

## JUSTIFICADO

Es justificado cuando el jefe da un escrito donde se muestre la razón por la cual lo despide y señale las fechas de lo sucedido.

Se le puede entregar personalmente al trabajador o entregarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ellos se lo notificará al trabajador.

## INJUSTIFICADO

Es injustificado cuando el jefe no da aviso previo al trabajador.

En este caso, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una indemnización de 3 meses de sueldo.

# ¿QUÉ HACER EN CASO DE UN **DESPIDO INJUSTIFICADO?**

En el caso de encontrarse en una situación como esta, el trabajador puede acudir a la PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo) donde se le asignará un abogado para brindarle asesoría legal y gratuita.

El tiempo que se tiene para hacer valer su derecho el trabajador es de dos meses a partir de la fecha de su despido.

# LIQUIDACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En caso de que el despido sea injustificado, se deberá pagar una liquidación al trabajador la cual está compuesta por 3 obligaciones:

- Finiquito
- Prima de antigüedad correspondiente
- Indemnización por despido

**FINIQUITO:** Es un derecho del trabajador al concluir la relación laboral sin importar que la decisión haya sido por de la empresa o por una renuncia voluntaria.

**PRIMA DE ANTIGÜEDAD:** La liquidación se compone de la prima de antigüedad, equivalente a 12 días de salario mínimo vigentes por año trabajando.

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:** Cuando se es despedido se tiene la opción de reclamar 3 meses de indemnización o bien pedir la reinstalación en el puesto de trabajo. Si el patrón no incorpora se deberán indemnizar 90 días más 20 días por año de servicio prestado



# ¿CÓMO CALCULAR LA LIQUIDACIÓN POR DESPIDO?

A continuación brindamos una orientación básica, sin embargo consultar con un experto es la idea más acertada.

Calcular el salario mensual integrado:

## 1. PASO 1. Calcular el Salario Mensual Integrado (SMI):

**a) Dividir el salario mensual entre 30 días. Ejemplo:** \$6,000 pesos / 30 = 200 pesos de salario por día

**b) Añadir la prima vacacional:** 200 x 8 días de vacaciones = 1,600 , luego obtener el 25%: = (1,600 x 0.25% = 400)

Dividir entre 365 días, lo cual da una prima vacacional diaria de 0.95 pesos

# ¿CÓMO CALCULAR LA LIQUIDACIÓN POR DESPIDO?

**c) Calcular el aguinaldo:** Tomar el salario diario y multiplicarlo por 15 días:  $200 \times 15 = \$ 3,000$ . Luego dividir entre 365 para obtener su equivalente diario, que resulta en 8.21 pesos diarios de aguinaldo.

**d) A continuación, sumar el salario diario, más la prima vacacional diaria y el aguinaldo:**  $200 + 0.95 + 8.21 = 209.16$  pesos (Salario Diario Integrado, SDI).

**e) Para obtener el Salario Mensual Integrado, multiplicar el SDI por 30:**  $209.16 \times 30 = \$ 6,274.8$

## 2. Estimar la indemnización

**Para calcular los 3 meses de salario de indemnización por despido, solo hay que multiplicar el SMI por tres:**  $\$ 6,274.8 \times 3 = \$18,824.4$  De ser necesario, para estimar la indemnización de 20 días de salario por los dos años trabajados, simplemente se multiplica el SDI:  $209.16 \times 40 \text{ días} = \$8,366.4$

## 3. Obtener la prima de antigüedad

**Si el salario diario del trabajador excede el doble del salario mínimo vigente, se considerará este último, como explica OCC. Debido a que en este caso no es así, se tomará el SDI para multiplicarlo por 24 días (12 días por cada año trabajado):**  $209.16 \times 24 = \$ 5,019.84$

**4. Determinar la liquidación** Finalmente, solo hay que sumar los tres conceptos

An illustration on a dark blue background. On the left, a hand in a dark suit sleeve holds several green banknotes. On the right, green banknotes and gold coins are falling. The text 'SALARIO MINIMO' is at the top in white, and '\$141.70 MX/MN' is in the center in large yellow letters.

# SALARIO MINIMO

# \$141.70 MX/MN

Esta cantidad es el salario mínimo por día actual (2021).

El salario mínimo debe permitir al empleado garantizar sus necesidades básicas. La organización internacional del trabajo destacó que para determinar el nivel de los salarios deben considerarse factores como: Necesidades de los trabajadores y sus familias, así como factores externos como nivel de productividad y el nivel de empleo.

El cumplimiento del salario mínimo es indispensable para los derechos humanos laborales. El incumplimiento de esta norma conlleva a tomar represalias legales para protección del empleado.

# ¿DONDE PODEMOS **REPORTAR EL INCUMPLIMIENTO** EN LOS DERECHOS LABORALES?

**A**

SE PUEDE HACER UNA  
DENUNCIA TELEFÓNICA AL  
SAT  
TEL: 01 (55) 8852 2222

**B**

SI HAY INCUMPLIMIENTO DE  
INSPECCION DE SEGURIDAD  
OFICINAS DE INSPECCIÓN  
PROVINCIAL DE TRABAJO

**C**

SE SE INCUMPLE EL PAGO DEL  
SEGURO SOCIAL SE PUEDE  
DENUNCIAR VÍA TELEFÓNICA  
TEL: 800 623 2323

**D**

SI EXISTE MALTRATO LABORAL  
SE DENUNCIA ANTE LA  
PROFEDET  
ELLOS TE PUEDEN BRINDAR  
ASESORÍA SOBRE EL CASO

**E**

DENUNCIAS ANÓNIMAS  
EN EL MINISTERIO DE  
TRABAJO  
TEL: 0800 666 4100

**F**

PARA DENUNCIAR ACOSO SE  
PUEDE HACER ANTE LA STPS  
MAIL:  
[quejas@conapred.org.mx](mailto:quejas@conapred.org.mx)

# VIDEOS DE APOYO



# VIDEO DE EQUIPO

## DERECHOS DE LAS MUJERES DURANTE Y DESPUÉS DEL PERIODO DE EMBARAZO



Las mujeres que se encuentren en periodo de embarazo o de lactancia no deben trabajar en labores insalubres o peligrosas, tampoco en horarios nocturnos, además de que su salario, prestaciones y derechos deben ser respetados en todo momento.

Se les permitirá un descanso laboral de 6 semanas anteriores al parto y 6 semanas posteriores al mismo. Tiempo en el cual recibirá su salario íntegro. En caso de que exista alguna extensión de tiempo por complicaciones la mujer aun percibirá un 50% de su salario en una extensión de no más de 60 días.



# REFERENCIAS

- Anonimo. (2018). Derecho Laboral. 2020, de Justia Mexico Sitio web: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/>
- Misalario (s.f) EDAD MÍNIMA PARA EL EMPLEO. Misalario.org: <https://misalario.org/conocetusderechos/trato-justo/menores-y-jovenes>
- López Pérez, Emilia (2021) Nuevo salario mínimo de 141.7 pesos entra en vigor a partir de este viernes. El Financiero: <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/nuevo-salario-minimo-de-141-7-pesos-entra-en-vigor-a-partir-de-este-viernes/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2020) Cuatro causas que propician la brecha salarial de género. GOB.mx: <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,identificada%20de%2013%20por%20ciento.>
- Tus derechos Laborales (2015) Mujer conoce tus Derechos Laborales. GOB.mx: <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/mujer-conoce-tus-derechos-laborales#:~:text=Las%20mujeres%20embarazadas%20no%20realizar%C3%A1n,que%20percibir%C3%A1n%20su%20salario%20%C3%ADntegro.>

# REFERENCIAS

- Fude (s.f) ¿Qué es el derecho laboral? Educativo:  
<https://www.educativo.net/articulos/que-es-el-derecho-laboral-620.html>
- Altamirano, Álvaro J. (2019) 20 temas fundamentales de la reforma laboral. El Economista:  
<https://www.eleconomista.com.mx/gestion/20-temas-fundamentales-de-la-reforma-laboral-20190718-0078.html>
- Hernandez L., Flores Z. (2020) Salario mínimo aumentará 15% a 141.7 pesos diarios en 2021, acuerda la Conasami. 05/04/2021, de El Financiero Sitio web:  
<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/salario-minimo-aumentara-a-141-7-pesos-diarios-en-2021-acuerda-la-conasami/>
- STPS (s.f) Marco normativo de seguridad y salud en el trabajo. STPS:  
<http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>