

OXFAM  
México



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

# DERECHOS HUMANOS LABORALES

Una parte importante del entramado de derechos humanos se refiere específicamente a las condiciones laborales en las que todas las personas deberíamos desarrollarnos: se trata de los derechos humanos laborales. Su propósito es establecer y posibilitar las **condiciones mínimas satisfactorias laborales**. Estos derechos se reconocen en la Constitución Mexicana y también en los distintos tratados internacionales de derechos humanos que el Estado mexicano ratifica.

En nuestra legislación nacional estos derechos laborales se establecen principalmente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS), o bien en las Normas Oficiales Mexicanas.

## ¿CUÁLES SON ESOS DERECHOS?

Son los derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito es **establecer y posibilitar las condiciones mínimas satisfactorias laborales**. Estos derechos se reconocen en la Constitución Mexicana y también en los distintos tratados internacionales de derechos humanos que el Estado mexicano ratifica.

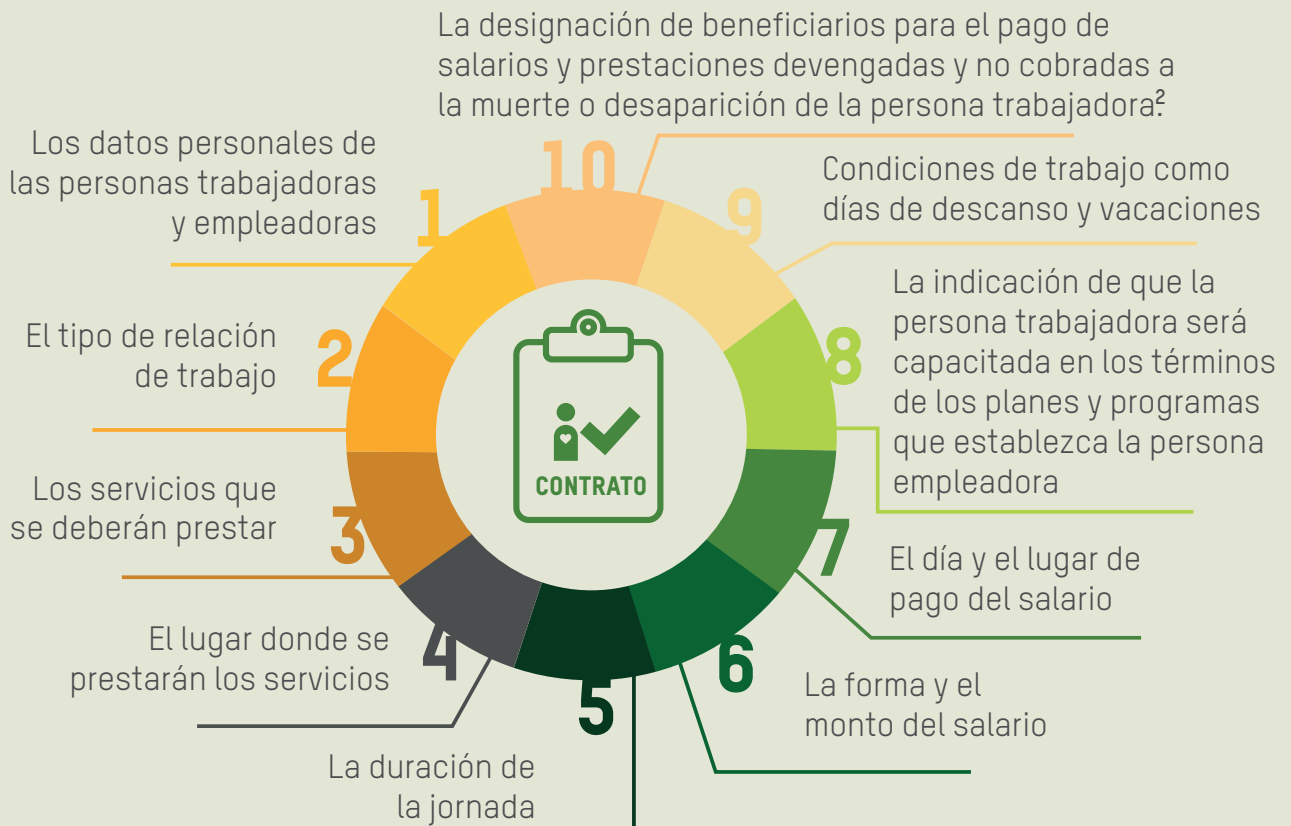
Así, cuando el Estado mexicano adquiere un compromiso internacional por firmar estos tratados, se obliga a modificar o reglamentar leyes y a vigilar que las personas empleadoras cumplan con ciertas obligaciones para que se garanticen estos derechos. **En nuestra legislación nacional estos derechos laborales se establecen principalmente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS) o bien en Normas Oficiales Mexicanas.**

La LFT reconoce el derecho a un trabajo decente/justo que incluye a su vez las siguientes condiciones:

## 1 CONTAR CON UN CONTRATO DE TRABAJO Y EL RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Una relación laboral es aquella que se presenta cuando un individuo presta labores personales subordinadas a otra persona (física o moral) a cambio de un salario. Para el reconocimiento de la relación laboral entre la persona trabajadora y la persona empleadora se debe de celebrar un contrato individual de trabajo por escrito<sup>1</sup>

El contrato individual debe de contar con las condiciones de trabajo, incluyendo:



<sup>1</sup>LFT Artículo 20

<sup>2</sup>LFT Artículo 25

Si estas condiciones no están por escrito, esto no quiere decir que las personas no puedan hacer valer sus derechos<sup>3</sup>

También, es importante tener claro que en la LFT la **subcontratación o el “outsourcing” está prohibida**. La subcontratación es cuando una persona física o moral proporciona base empleada a otra empresa<sup>4</sup>

Solamente se permite la subcontratación para servicios especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa<sup>5</sup>. Por ejemplo, si una marca de ropa tiene como objeto social y/o actividad económica preponderante el diseño y creación de piezas únicas, entonces la subcontratación de servicios de maquila no está permitida y la marca debe contratar directamente a las personas que elaboran las prendas.

## 2 PAGAR UN SALARIO MÍNIMO JUSTO QUE GARANTICE LA SUBSISTENCIA DIGNA

El salario mínimo justo debe proporcionar a las personas trabajadoras **condiciones de existencia dignas para ellas y sus familias**, e implica que se contemple el costo de vida y otras condiciones como atención a la salud, educación, acceso a alimentos, agua y saneamiento, costos de vivienda y vestido, entre otros. Para que la remuneración garantice una subsistencia digna, la LFT establece la obligación de pagar salarios mínimos a las personas trabajadoras.

La LFT establece que **el salario mínimo es el pago mínimo que las personas trabajadoras deben de recibir en efectivo por los servicios que presta durante su jornada laboral**<sup>6</sup>. Esto, claro, **sin contar el pago de seguridad social y la retención de sus impuestos**.

Es importante establecer que **las personas empleadoras no determinan ese salario mínimo**. Para establecer un cálculo real existe la Comisión Nacional de Salarios Mínimos que año con año determina estos montos. Los salarios mínimos **se determinan según dos elementos: la actividad que se realiza y la ubicación geográfica** en la que se trabaja. Las actividades pueden ser actividades generales o actividades específicas dependiendo del sector económico en el que se trabaje, la profesión y el oficio de la persona trabajadora. En 2023 existen dos áreas geográficas: la zona libre de la frontera norte y el resto del país.

Por ejemplo, el salario mínimo diario a partir del 1 de enero de 2023 de una persona costurera en confección de ropa que trabaja en talleres o fábricas en el país es de \$214.90 y si trabajan en su domicilio es de \$220.54. En ambos casos si el trabajo se realiza en la zona libre de la frontera el salario es de \$312.41. Para consultar más puedes visitar: los rubros de salarios mínimos.



CONSULTA LOS RUBROS DE SALARIOS MÍNIMOS

<sup>3</sup>LFT Artículo 26

<sup>4</sup>LFT Artículo 12

<sup>5</sup>LFT Artículo 13

<sup>6</sup>LFT Artículo 90



Además, dentro del salario, se contempla **el pago obligatorio de aguinaldo anual** que debe pagarse antes del 20 de diciembre y equivale a por lo menos 15 días de salario<sup>7</sup> o bien, a la parte proporcional en caso de que la persona no cumpla un año trabajando para el establecimiento.

### 3 RESPETAR EL DESCANSO, EL DISFRUTE DE TIEMPO LIBRE, LA LIMITACIÓN RAZONABLE DE LAS HORAS DE TRABAJO Y VACACIONES

Al respecto, la LFT establece la figura de **jornada laboral**, la cual consiste en **el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la persona empleadora para prestar su trabajo**. Existen tres tipos de jornada laboral:

#### DIURNA



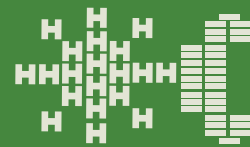
8 HORAS MAX

#### NOCTURNA



7 HORAS MAX

#### MIXTA



7.5 HORAS MAX<sup>8</sup>

Las jornadas laborales solamente se pueden extender por circunstancias extraordinarias y nunca deben exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana<sup>9</sup>. Es importante tener en cuenta que, **durante una jornada laboral, la persona trabajadora tiene derecho a un descanso de media hora como mínimo**<sup>10</sup>.

También, la legislación mexicana establece **días de descanso obligatorios y vacaciones**. Las personas trabajadoras tienen derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, lo cual debe incluir el goce de salario íntegro por ese día<sup>11</sup>. En caso de que las personas trabajen el domingo, tienen derecho a una prima del 25% adicional sobre el salario de un día ordinario<sup>12</sup>. Además, se establecen días obligatorios de descanso como, por ejemplo, el 1 de mayo, el 16 de septiembre, entre otros<sup>13</sup>.

Además, **las personas trabajadoras tienen derecho a vacaciones**, las cuales son algo distinto a los días de descanso. Las personas trabajadoras que llevan más de un año trabajando en un lugar tienen derecho a vacaciones pagadas y a tomar esos días de manera continua: 12 días como mínimo por el primer año y posteriormente se suman 2 días por cada año que se trabaje durante los primeros seis años.

<sup>7</sup> LFT Artículo 87

<sup>8</sup> LFT Artículo 58 al 61

<sup>9</sup> LFT Artículo 66

<sup>10</sup> LFT Artículo 63

<sup>11</sup> LFT Artículo 69

<sup>12</sup> LFT Artículo 71

<sup>13</sup> LFT Artículo 74



Cuando la persona trabaje por más de 6 años entonces se suman otros 2 días por cada 5 años que labore.<sup>14</sup> Por ejemplo, si una persona trabajadora tiene 7 años trabajando en el mismo lugar entonces tiene derecho a 22 días de vacaciones anuales. El derecho a tener vacaciones también incluye una prima vacacional de por lo menos el 25% sobre los salarios que correspondan durante el periodo de vacaciones.<sup>15</sup>

#### 4 ASEGURAR EL ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Todas las personas tienen derecho a la seguridad social que **tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo**, así como otorgar pensiones.<sup>16</sup> Además, la seguridad social contempla el seguro de riesgo de trabajo que protege a las personas trabajadoras en caso de accidentes o enfermedades de trabajo y de las secuelas o limitaciones funcionales secundarias que puedan surgir.<sup>17</sup>

**Las personas empleadoras tienen la obligación de registrar e inscribir a las personas trabajadoras al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)** y comunicar sus altas y bajas. Para ello, las personas empleadoras también deben determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar esta cuota al IMSS. Las cuotas obrero patronales se calculan con base en el salario diario y los días laborados de la persona trabajadora.<sup>18</sup>



**CALCULA LA CUOTA OBRERO PATRONAL**

También, las personas empleadoras tienen la obligación de dar aviso al IMSS de los accidentes y las enfermedades de trabajo. Si no se da aviso o se oculta, las personas trabajadoras tienen el derecho de denunciarlo ante el IMSS y la persona empleadora puede ser acreedora de una sanción.<sup>19</sup>

**¡NO LO OLVIDES! CUATRO SON LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES BÁSICOS**

**CONTRATO DE TRABAJO**

**SALARIO MÍNIMO JUSTO**

**TIEMPO DE DESCANSO**

**SEGURIDAD SOCIAL**

SI EN TU EMPRESA NO SE "ACOSTUMBRA" RESPETAR ESTAS CONDICIONES MÍNIMAS, LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ESTÁN SIENDO VULNERADOS.

<sup>14</sup>LFT Artículo 76

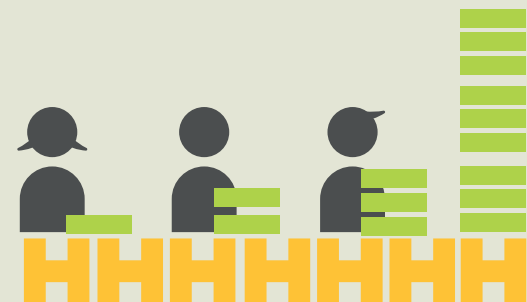
<sup>15</sup>LFT Artículo 81

<sup>16</sup>LSS Artículo 2

<sup>17</sup>LSS Capítulo III del Seguro de Riesgos de Trabajo

<sup>18</sup>LSS Artículo 27

<sup>19</sup>LSS Artículo 51 y 52



**Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Última reforma 27 de diciembre de 2022:**

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

**Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley de Seguro Social. Última reforma 25 de abril de 2023:**

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf>

**IMSS. Aviso para calificación de accidente o enfermedad de trabajo ante el IMSS:**

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

**CONASAMI y STPS: Salarios mínimos 2023:**

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla\\_de\\_Salarios\\_M\\_nimos\\_2023.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/781941/Tabla_de_Salarios_M_nimos_2023.pdf)

**Víctor Hugo Hiram Magallanes Martínez. “Los derechos humanos laborales” en Los derechos humanos laborales por Carlos Castillo Reynoso. Tirant lo Blanch, 2015, pp. 231:**

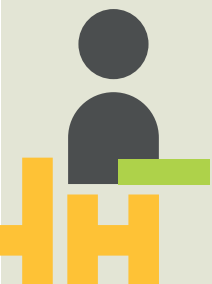
<https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/viewFile/31577/28565>

**CIDH. Compendio Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales. OEA/Ser.L/V/II. 31 de diciembre de 2021:**

[https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio%20DESCA\\_ESP\\_completo.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio%20DESCA_ESP_completo.pdf)

**Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 27 de abril de 2016:**

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5p0qRbao%2BukBRbHveRQH1Jhh0vARU9LtsY1l%2BVHXIYTQT7YPC8NiCcskBXpB1e9CjrlfQwnwfpr>



Todas las legislaciones, especialmente la laboral, se encuentran de manera continua en procesos de revisión. Esto se debe a que, cuando el Estado mexicano adquiere un compromiso internacional a través de la firma de tratados, se obliga a modificar o reglamentar leyes, así como a vigilar que las personas empleadoras cumplan con ciertas obligaciones para que se garanticen estos derechos.

Mantenerse al día en materia de legislación laboral y mejorar las condiciones de trabajo en función de las reformas es fundamental para que tu empresa respete y promueva los derechos humanos laborales.

**¡ASUME EL COMPROMISO!**



**¿CONTAMOS CONTIGO EN ESTA MISIÓN?**

