



MEXICO

Decent Work Check 2019

Iftikhar Ahmad
Angelica Flores

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Angelica Flores works with WageIndicator as regional manager Central America.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Mexico. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the Islamabad team, which works on Decent Work Checks since 2012. The team currently comprises Iftikhar Ahmad (team leader), Ayesha Mir, Ayesha Ahmed, Shabana Malik and Aizaz Raof Ali. Angelica Flores, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Flores A (2019) *Mexico Decent Work Check 2019*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, January.

For an updated version in the national language, please refer to <https://misalario.org>

Copyright 2019 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2019

Address: P O Box 94025, 1090 GA Amsterdam, The Netherlands

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo	2
01/13 Trabajo y Salario	3
02/13 Compensación	6
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos	9
04/13 Seguridad laboral	12
05/13 Responsabilidades familiares	17
06/13 Maternidad y Trabajo	19
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo	23
08/13 Trabajo y Enfermedad	26
09/13 Seguridad Social	29
10/13 Trato Justo en el Trabajo.....	33
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo.....	37
12/13 Trabajo Forzoso	39
13/13 Derechos Sindicales.....	41
DECENT WORK QUESTIONNAIRE.....	45

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Currently, there are more than 100 countries for which a Decent Work Check is available here: www.decentworkcheck.org During 2019, the team aims to include at least 10 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 115!

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
2. Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
3. Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015
4. La Ley de Seguro Social
5. La Norma Oficial Mexicana número 5 sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo NOM-012-STPS-1999
6. La Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-1993
7. La Ley de Seguridad Social y el sitio web del IMSS
8. Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012
9. La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia 2007
10. Del Código Penal Federal
11. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) 2003
12. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006
13. Ley de 1992 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos
14. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2011 y el Instituto Nacional de Derecho de la Mujer, creado en 2001
15. Capítulo 1 del Título Primero de la Constitución Mexicana
16. La Ley para prevenir, sancionar y erradicar los delitos relacionados con la trata de personas y para proteger y asistir a las víctimas de estos crímenes, 2012

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)

Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

México ha ratificado los convenios 95 y 131.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
- Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015

Salario mínimo

La Constitución Mexicana establece un salario mínimo por diferentes ocupaciones o ramas de actividad económica. Por consecuencia no hay un único salario mínimo en México y los salarios mínimos de alrededor de 70 ocupaciones son anunciados cada año.

En México el Salario Mínimo se establece por día. El Salario Mínimo General aplicable a partir del 1 de Enero del 2016 es de \$73.04 pesos diarios. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos, una institución representada por trabajadores, empleadores y el gobierno, determina las tasas de salario mínimo para cada año.

La Comisión puede ser asistida por comités de asesoramiento para así determinar el salario mínimo para diferentes sectores, ocupaciones y zonas. El salario mínimo general debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales del jefe de familia y para proveer la educación mínima de sus hijos. Los salarios mínimos ocupacionales se fijan también tomando en consideración las condiciones de las diferentes actividades económicas. Normalmente el salario mínimo se establece cada año y puede ser revisado en cualquier momento, si las circunstancias económicas lo requieren. Con el fin de ayudar a establecer y revisar el salario mínimo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos lleva a cabo distintos estudios para determinar la situación general del país, cambios en diversas actividades económicas, cambios en el costo de vida, condiciones del mercado de trabajo y estructuras salariales.

El cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, incluidas las disposiciones relativas al salario mínimo, está garantizado por la inspección del trabajo, que tiene las siguientes funciones: supervisar el cumplimiento de las normas laborales; Proporcionar información y orientación técnica a los trabajadores y empleadores sobre la manera más eficaz de cumplir con las normas laborales; Informar a las autoridades sobre las deficiencias y violaciones de las normas laborales observadas por éstas y llevar a cabo los estudios y reunir los datos solicitados por las autoridades competentes y buscar la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Los trabajadores pueden presentar una queja ante un inspector de trabajo o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque en virtud de la reforma constitucional de 2017, estas Juntas serán reemplazadas por los tribunales de trabajo o los tribunales laborales.

La Ley Federal del Trabajo tiene disposiciones sobre multa y prisión por violación de las normas salariales, dependiendo de la cantidad u omisión.

Un empleador que paga a los trabajadores menos que el salario mínimo general tiene que pagar una multa y encarar el encarcelamiento como se explica a continuación:

- I. La multa es igual a 50 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe realmente pagado no excede el total de un mes de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;
- II. La multa es hasta 100 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es entre un mes y tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y tres años;
- III. La multa es hasta 200 veces el salario mínimo general cuando la diferencia entre el salario mínimo y el importe efectivamente pagado es igual a más de tres meses de salario mínimo. La duración de la prisión propuesta oscila entre seis meses y cuatro años.

Las multas se duplican en caso de reincidencia.

Fuentes: §123-A-VI de la Constitución Mexicana, §90-97, 540, 560-562, 570 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo; resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 2015

Pago regular

El Salario es la remuneración que sera pagada por el empleador al trabajador por el trabajo realizado.

De acuerdo con la Constitución Mexicana, el periodo salarial no puede ser mayor a 7 días. Sin embargo, la Ley federal de Trabajo aclara que el periodo de 7 días de pago de salario es para trabajadores manuales y trabajadores agrícolas. La fecha límite para el pago de salarios no puede ser más de 7 días para trabajadores manuales y 15 días para otros tipos de trabajadores. La Ley exige que el salario se fije por unidad de tiempo, por unidad de trabajo, por comisión, por cantidad que se trabaje o de otra manera. Los salarios mínimos son determinados con base diaria. Los salarios deben pagarse en moneda legal y en efectivo, a menos que se llegue a un acuerdo con el trabajador. El pago de salarios debe realizarse en el lugar donde laboran regularmente los trabajadores y en un día de trabajo y durante las horas de la jornada laboral. Los salarios establecidos en un contrato de trabajo no pueden ser menores al salario mínimo por ocupación y región.

El salario mínimo está exento de embargos, compensaciones y deducciones.

Fuentes: §123-A-VIII & XXVII de la Constitución Mexicana, §82-116 de La Ley Federal de Trabajo

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

México no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno N° 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo se definen en la ley como el tiempo durante el cual el trabajador estará disponible para ofrecer sus servicios al empleador.

Las horas de trabajo máximas son de 85 horas al día y 48 horas semanales para la jornada diurna, y 7 horas por día y 42 horas semanales para los trabajadores de jornada nocturna, mientras que son 7.5 horas al día y 45 horas semanales para los trabajadores mixtos (diurna y nocturna). Trabajadores y empleadores determinan la longitud de un día de trabajo, sin embargo no pueden excederse del máximo legal.

Las horas de trabajo pueden llegar a extenderse más allá de las horas normales debido a circunstancias extraordinarias (catástrofes o peligro inminente). Sin embargo, estas horas extra no podrán exceder de 3 horas al día y tres veces a la semana, es decir, 9 horas a la semana. Las primeras 9 horas de tiempo extra se pagan a una tasa del 200% del salario normal. Si un trabajador debe trabajar más de las 9 horas de trabajo extra en una semana, el empleador debe pagar el 300% del salario normal al trabajador.

En un juicio reciente, la Segunda Sala de la Suprema Corte concluyó que, para calcular el pago de tiempo extraordinario, “los minutos o fracciones de horas laborados, excedentes a la duración de la jornada laboral, son acumulables a la semana y serán pagados en términos de ley por unidad de hora completa”. Por ejemplo, si a lo largo de la semana se trabajan 140 minutos después del horario laboral (algunos días 20 minutos, otros 40 y otros nada), el trabajador recibirá el pago extra de las horas completas: 2 horas, los 20 minutos extra no se pagarán.

Fuentes: §123-A-XI de la Constitución Mexicana, §58-68 de la Ley Federal del Trabajo; Decisión (No. 107/2018) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Compensación por Trabajo Nocturno

El trabajo realizado entre las 20:00 horas y las 06:00 horas se considera trabajo nocturno. Las personas que trabajan por la noche sólo deben hacerlo por 7 horas para ser consideradas de tiempo completo. En México, a los trabajadores nocturnos no se les paga un salario mayor por trabajar en la noche, más bien sus horas de trabajo son reducidas de 8 horas a 7 horas.

Fuentes: §123 de la Constitución Mexicana, §60 & 61 de la Ley Federal del Trabajo

Compensación por Vacaciones / Días de descanso

No hay ninguna disposición compensatoria cuando un trabajador tiene que laborar en un día de descanso semanal o festivo.

Compensación por Fines de semana / Dias de asueto obligatorio

La Ley Federal del Trabajo garantiza el pago extra para aquellos que trabajen en fin de semana o días de asueto obligatorios.

Si un trabajador lo hace en su día de descanso/Domingo, se le pagará 125% del salario básico por hora por cada hora que trabaje en ese día.

Si trabaja en un día de asueto obligatorio recibirá el 200% del salario básico por hora.

Hay un pago adicional por trabajar en día de descanso semanal/ domingo y en días festivos.

Fuente: §71 & 73 de La Ley Federal de Trabajo

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

México ha ratificado los convenios 14 y 106.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Vacaciones Pagadas

La Ley Federal del Trabajo garantiza las vacaciones anuales dependiendo de la antigüedad del trabajador o el tiempo de servicio. De este modo:

- i. 6 días laborales cuando la antigüedad es de un año de servicio
- ii. Por los siguientes 3 años, el periodo vacacional se incrementa 2 días por cada año de servicio, de modo que cuando un trabajador completa los 4 años de servicio, la duración de las vacaciones anuales es de 12 días naturales.
- iii. Al término de cada 5 años de servicio, el trabajador tiene derechos a 2 días adicionales de vacaciones anuales

Por lo tanto un trabajador con 5 años de servicio en México tiene derecho a 14 días hábiles como vacaciones anuales. Las vacaciones anuales no pueden ser reemplazadas con remuneración y pueden hacer uso de al menos 6 días de licencia continua. Se requiere que a los trabajadores se les den sus vacaciones anuales dentro de los seis meses posteriores a cumplir el año laboral. La Ley Laboral no establece el periodo mínimo de vacaciones anuales y dice que si la relación de trabajo se termina antes de completar el año, el empleado tiene derecho a recibir un salario en proporción al tiempo de servicio. Las vacaciones anuales son totalmente pagadas y a los trabajadores se les paga un bono especial de 25% por el periodo de festividades adicional a su pago.

Los trabajadores tienen derecho a tomar sus vacaciones anuales en los 6 meses siguientes a cumplir el año laboral de referencia. El empleador tiene que emitir un registro anual para cada trabajador indicando su antigüedad en el servicio, período de derecho a vacaciones (dependiendo de la antigüedad) y las fechas en que puede tomarse. Se permite dividir las vacaciones anuales y los trabajadores tienen el derecho a disfrutar de forma continua al menos 6 días de vacaciones anuales. No está permitida la compensación económica de las vacaciones, excepto en el caso de que la relación laboral termine antes del disfrute de las mismas.

Fuentes: §76-81 de la Ley Federal del Trabajo

Pago de Días Festivos

Los trabajadores tienen derecho a descansar con goce de sueldo durante los días festivos (públicos y religiosos). Estos incluyen fiestas conmemorativas y fiestas religiosas (origen cristiano). Los días festivos son por lo general siete (7). Los Feriados Nacionales en México caen en dos categorías. Días feriados obligatorios (descanso obligatorio) y Días feriados otorgados usualmente (comúnmente concedidos).

Los comúnmente otorgados incluyen la Batalla de Puebla, el día de la Madre y de Nuestra Señora de Guadalupe.

Los días de descanso obligatorio son: 01 de enero, 01 de Febrero por ser el día de la Constitución, 21 de Marzo en conmemoración de Benito Juárez, 01 de mayo, 16 de septiembre; 20 de Noviembre, Día de la Revolución; el 25 de diciembre; y los días de elecciones locales y federales aunque éstas tienen lugar en domingo.

Fuentes: §74 de la Ley Federal del Trabajo

Día de Descanso Semanal

El periodo de descanso semanal se otorga bajo la Ley Federal del Trabajo. Cada trabajador tiene derecho a tener un descanso semanal de 24 horas. El día de descanso semanal es el domingo. En trabajos que requieren continuidad laboral, el empleado como el empleador deben llegar a un acuerdo para convenir otro día como día de descanso semanal. Ningún trabajador debe trabajar más de seis días consecutivos sin un día de descanso.

Fuentes: §69-71 de la Ley Federal del Trabajo

04/13 Seguridad laboral

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Particularidades del Empleo por Escrito

La Ley Federal del Trabajo establece que el contrato de trabajo individual, cualquiera que sea su forma o nombre, es aquel bajo el cual una persona está obligada a trabajar en una posición de subordinación a cambio del pago de un salario.

Un contrato de trabajo puede ser ejecutado por un término fijo, indefinido, por tarea específica, temporada específica, formación inicial y período de prueba o aprendizaje. A falta de disposiciones expresas, el contrato de trabajo se interpreta como un contrato de duración indefinida. El acuerdo debe ser por escrito. Las condiciones de trabajo deben estar escritas si no hay convenios colectivos aplicables. Al trabajador se le debe otorgar una copia de las particularidades de su contrato. El contrato de trabajo debe realizarse en español sin que esto impida que las partes tengan una copia en otro idioma, aunque en caso de conflicto prevalece la versión en español.

Las particularidades del contrato incluyen la siguiente información: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y dirección del trabajador y del empleador; duración del contrato (término fijo, estacional, entrenamiento o por tiempo indefinido) y si el contrato está sujeto a un período de prueba; el servicio o servicios a proveer, los cuales deben determinarse tan precisamente como sea posible; el lugar o lugares donde el trabajo se llevará a cabo; las horas diarias de trabajo; la forma y monto del salario; la fecha y lugar del pago de salarios; entrenamiento; y otras condiciones, como días libres, vacaciones y otros términos acordados entre el empleado y el empleador.

La falta de la declaración escrita no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas laborales y los servicios prestados. El empleador deberá ser penalizado por no formalizar la relación laboral.

Fuentes: §20, 24-26, 33-35 de la Ley Federal del Trabajo

Contratos de duración determinada

Un contrato de trabajo puede establecerse por un período determinado, de duración indefinida, tarea específica, temporada específica, como formación inicial y período de prueba / ensayo. En ausencia de términos expresos, el contrato de trabajo se interpreta como contrato a término indefinido. Un contrato de una duración especificada puede hacerse sólo en caso de que la naturaleza del trabajo a realizar así lo requiera, o cuando el contrato es proporcionar un sustituto temporal para otro empleado y en los demás casos previstos en esta Ley.

Si el trabajo para el que se haya celebrado el contrato a plazo fijo está aún sin terminar, la relación laboral puede continuar durante el tiempo que las circunstancias lo permitan.

Los trabajadores con contrato a plazo fijo tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores con contrato indefinido, en proporción al tiempo trabajado en cada período.

Fuentes: §35-39 de la Ley Federal del Trabajo

Contratos por período de prueba, aprendizaje o pasantía

El periodo de prueba o aprendizaje se fija por 30 días para contratos que serán mayores a seis meses o de tiempo indefinido. El periodo de prueba puede alargarse hasta 180 días o seis meses cuando el trabajador está aplicando para un puesto directivo o funciones administrativas en la compañía o establecimiento o para llevar a cabo trabajo técnico o profesional especializado. El período de prueba es igualmente aplicable a contratos de duración indefinida y contratos específicos de proyectos / tareas cuando la duración excede de seis meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá garantizado el salario, la seguridad social y los beneficios de la categoría o puesto ocupado. Si el trabajador no cumple con las habilidades requeridas, el empleador puede terminar la relación laboral al final del período de prueba sin ninguna responsabilidad legal, tras considerar la opinión de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad Laboral.

Fuentes: §39-A de la Ley Federal del Trabajo

Preaviso

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, existe una diferencia entre despido y terminación laboral. El despido sólo puede justificarse por razones relacionadas con la conducta del trabajador (como se menciona en el Artículo 47). Razones económicas y la incapacidad del trabajador son consideradas como causales de terminación, además de otros motivos de fuerza mayor, muerte del trabajador, término de la obra (como se señala en el artículo 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo).

Las causas de despido son las siguientes: uso de documentación falsa para obtener empleo; Comportamiento deshonesto o violento en el trabajo o contra compañeros de trabajo; Amenazar o abusar del empleador o de su familia, excepto en defensa propia; Dañar intencionalmente la propiedad; causar daños graves a la propiedad del empleador por negligencia; Amenazar la seguridad en el lugar de trabajo; Incumplir las instrucciones de seguridad en el lugar de trabajo; Comportarse de manera inmoral en el lugar de trabajo o acosar a cualquier persona en el lugar de trabajo; Más de tres ausencias injustificadas en un período de 30 días; Presentarse a trabajar bajo influencia de alcohol u otros medicamentos sin receta. El empleado puede apelar contra el despido en la Junta de Conciliación y Arbitraje (Tribunal Laboral o Tribunal después de la Reforma Constitucional de 2017), donde el empleador tiene que probar que el despido está justificado. Si el empleador no puede probar el caso, el trabajador debe ser reintegrado en el puesto anterior o recibir una indemnización constitucional equivalente

a tres meses de salario completo incluyendo todos los beneficios. El trabajador también tiene el derecho de recuperar los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de la decisión del caso por la Junta.

La redundancia colectiva ocurre cuando una empresa deja de operar permanentemente o cierra un departamento o área específica de negocio debido a la reducción definitiva del trabajo. A continuación se exponen los motivos de despido colectivo: fuerza mayor no imputable al empresario; Incapacidad para operar con un beneficio; Agotamiento de los recursos minerales en una industria extractiva; Agotamiento permanente de minerales en una mina; Y la quiebra que resulta en el cierre permanente de la empresa o en la reducción de sus operaciones. En todos los casos excepto por fuerza mayor y agotamiento permanente de minerales en una mina, se requiere el formulario de aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo prevé tres diferentes tipos de ruptura de la relación laboral. Estos son suspensión temporal (como se establece en el artículo 42), despido y terminación.

El empleador puede despedir a un trabajador después de dar una notificación escrita donde debe mencionar claramente las razones por las que el trabajador es despedido. No está estipulado un periodo mínimo de aviso dentro de la ley. Si el trabajador se niega a recibir tal notificación, el empleador deberá avisar a la Junta de conciliación y arbitraje. Si un empleador no realiza el aviso, el despido es injustificado.

En junio del 2018, la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas establece, entre otros, el derecho de las personas desaparecidas y sus dependientes a conservar la seguridad social. La persona desaparecida será considerada con permiso temporal sin goce de sueldo. Los empleadores tienen prohibido terminar la relación laboral con una persona desaparecida y, una vez que sea encontrada a salvo, el empleador tiene la obligación de reinstalarla en su puesto de trabajo.

Fuentes: §42-47, 53, 132-XXIX, 133-XVI, 141 y 434 de la Ley Federal del Trabajo; Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas (22-06-2018)

Compensación por despido

Por una causa justa de despido individual, no se proporciona ninguna indemnización por despido. Si el empleador no es capaz de proporcionar las causas del despido, tiene que pagar al trabajador una indemnización completa más el pago retroactivo. Para términos de contratos indefinidos, el pago de la indemnización son tres meses íntegros de salario más 20 días de salario integrado por cada año de servicio. Para los contratos de duración determinada el pago de indemnización por despido es, además de los tres meses de salario íntegro;

- i. los salarios por la mitad de la duración del período de empleo total, si los contratos de duración determinada fue por un período de menos de un año, y

- ii. seis meses de salarios por el primer año de servicio más 20 días de salarios por cada año adicional de servicio si el contrato fue por un periodo de más de un año.

Si el contrato de trabajo se da por terminado debido a razones económicas, como lo estipula en el artículo 434 de la Ley Federal de Trabajo, el trabajador tiene derecho a 3 meses de salario integrado más premios salariales de 12 días de salario por cada año de servicio. Un trabajador con un año de servicio tendría derecho a 126 días de salario.

Fuentes: §48-50, 434 & 436 de la Ley Federal del Trabajo

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

México no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Licencia de Paternidad

Los trabajadores tienen derecho a cinco días hábiles de licencia remunerada por paternidad, ya sea por el nacimiento de un niño o en el caso de adopción.

Fuentes: §132.XXVII Bis de la Ley Federal del Trabajo

Permiso Parental

No existe disposición en la ley sobre Permiso Parental, pagado o no

Opción de trabajo flexible para padres / Equilibrio entre vida y trabajo

No hay ninguna disposición en la ley que apoye el balance entre la vida y el trabajo para aquellos trabajadores que tienen hijos o con responsabilidades familiares.

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N ° 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

México no ha ratificado ninguno de los Convenios anteriores.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar exenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
- La Ley de Seguro Social

Servicio Médico Gratuito

En el caso de embarazo, el Instituto del Seguro Social proporciona a las mujeres la atención obstétrica durante el embarazo, el parto y el periodo post-natal.

Fuentes: §94 de la Ley de Seguro Social

No al Trabajo Riesgoso

De conformidad con la Constitución Política de México, las mujeres embarazadas no podrán realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable y presente peligro significativo para su salud en relación con su embarazo. Si la salud del bebé o de la mujer se encuentra en peligro durante el periodo de embarazo o lactancia, ella no deberá realizar trabajos peligrosos ni cargar objetos. Las mujeres embarazadas además, no deberán laborar después de las 10:00 de la noche ni horas extras. El trabajo peligroso o insalubre significa aquel que, por su naturaleza, por las condiciones químicas, biológicas o físicas del entorno en el que se lleva a cabo o por la composición de la materia prima utilizada, es susceptible de afectar la vida física y mental de una mujer embarazada y el feto.

Fuentes: §123-A-V de la Constitución Política de México, §166 a 167 de la Ley Federal del Trabajo

Licencia de Maternidad

Las mujeres trabajadoras tienen derecho a 12 semanas/84 días de licencia por maternidad pagada y de cualquier extensión si es imposible para la mujer regresar a trabajar a causa de su embarazo o parto.

Para hacer uso de la licencia por maternidad, la trabajadora debe entregar el certificado médico del profesional certificado de un Instituto de Seguridad Social. El certificado médico debe contener el nombre y cédula profesional de la persona que lo emitió, fecha y estado de salud de la trabajadora.

Si el pequeño nace con alguna discapacidad o necesita cuidados hospitalarios, la licencia puede ser extendida por dos semanas. Si la mujer no puede trabajar durante el embarazo o después del nacimiento de su hijo, tiene derecho al 50% de su salario por un período no mayor a sesenta días.

Las trabajadoras también tienen derecho a 6 semanas de licencia pagada en caso de adopción a partir del día en que reciben al niño.

Fuentes: §123-A-V de la Constitución Política Mexicana, §170 de la Ley Federal del Trabajo

Salario

La licencia por maternidad de 84 días/12 semanas es completamente pagada. Se paga a través de la Seguridad Social, la cual es financiada por los trabajadores, empleadores y contribuciones del Estado. Con el fin de verse beneficiada económicamente, la trabajadora debió de haber contribuido por al menos 30 semanas durante los 12 meses anteriores al comienzo de este pago. En el caso de una extensión de licencia por problemas en el embarazo y en el nacimiento, las trabajadoras tienen derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días.

Fuentes: §170 (5) de la Ley Federal del Trabajo

Protección contra Despidos

De acuerdo con la Constitución Política de México, una mujer embarazada mantiene su empleo durante la licencia de maternidad.

La Ley Federal del Trabajo establece que una mujer no puede ser despedida durante su periodo de embarazo. Es considerada una práctica laboral injusta por parte del empleador despedir a una trabajadora por estar embarazada u obligarla, ya sea directa o indirectamente, a renunciar, cambiar su estado civil o tener niños menores.

Fuentes: §123-A-V de la Constitución Mexicana, §133 (15) de la Ley Federal del Trabajo

Derecho a regresar al mismo puesto

El derecho a regresar al mismo puesto está garantizado por la Ley Federal del Trabajo y la Constitución y la trabajadora tiene el derecho a regresar a su puesto anterior después de haber usado su licencia o incluso después de extenderla, siempre y cuando regrese dentro del año en que nació su hijo.

Fuentes: §123-A-V de la Constitución Política Mexicana, §170 (6) de la Ley Federal del Trabajo

Lactancia

La Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo exigen a los empleadores otorgar a las nuevas madres 2 descansos de 30 minutos para alimentar a sus hijos hasta que tengan los 6 meses de nacidos. El empleador asimismo debe facilitar un lugar adecuado e higiénico para las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia. Si tal lugar no está disponible en los lugares de trabajo, el horario de las trabajadoras será reducido una hora.

Fuentes: §123-A-V de la Constitución Política Mexicana, §170 (6) de la Ley Federal del Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.

Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

México sólo ha ratificado el Convenio 155.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
- La Norma Oficial Mexicana número 5 sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo NOM-012-STPS-1999
- La Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-1993

Obligaciones del empleador

El empleador es responsable de la salud y la seguridad así como de la prevención de riesgos, según lo establece La Ley Federal del trabajo. Se requiere al empleador para instalar y operar fábricas, talleres, oficinas y otros lugares de trabajo, de conformidad con las disposiciones de las reglas y normas de seguridad y salud a fin de prevenir accidentes y enfermedades.

Los empleadores están obligados a tener todo el material y medicamento necesario para proporcionar primeros auxilios. El empleador debe difundir la información (a través de carteles en lugares prominentes) sobre las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo según lo previsto bajo diferentes normas y estándares, además de los diferentes riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores.

Para trabajadores mineros La ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores pueden negarse a prestar servicios si no han sido debidamente entrenados o no conocen los riesgos a los que están expuestos, cómo evitar el riesgo, hacer su trabajo con seguridad y si no se les proporciona equipo de protección personal o no están capacitados para usarlos. Las obligaciones de los empleadores están claramente definidas en la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Fuentes: §132 (16-18), 475 BIS & 343-D de La Ley Federal de Trabajo, §Norma Oficial Mexicana número 5 sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo NOM-012-STPS-1999; §6 de la Norma Oficial Mexicana NOM-018-STPS-2015, del 17 de Septiembre

Protección gratuita

Los empleadores están obligados a proporcionar el equipo de protección personal para los trabajadores con el fin de evitar la aparición de riesgos de trabajo. De acuerdo con la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, el empleador está obligado a proporcionar el equipo de protección personal para los trabajadores ocupacionalmente expuestos, así como garantizar que los trabajadores están capacitados para su correcta utilización. La Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-1993 requiere que el empleador proporcione diferentes tipos de equipo de protección personal como gafas, tapones para los oídos, guantes, mascarillas, zapatos de seguridad, etc, a los trabajadores para garantizar su seguridad.

De acuerdo con las Normas de 2008 sobre Equipos de Protección Individual, los empleadores están obligados a proporcionar a los trabajadores el equipo para mitigar la exposición de los trabajadores a los agentes de riesgo. Los empleadores están obligados a capacitar a los trabajadores en el uso de equipo de protección personal, mantenimiento y limpieza y asegurar que los trabajadores usen el equipo como lo requiere la Norma.

Los trabajadores también están obligados a usar el equipo según lo proporcionado por el empleador y de acuerdo con la capacitación. También están obligados a informar al empleador cuando el equipo ya no protege o cuando el mantenimiento es necesario y si necesita ser reemplazado.

Fuentes: §343-C-IV de la Ley Federal del Trabajo, §5.10 de la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999 sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, Norma Oficial Mexicana NOM-017-STPS-1993; Normas Oficiales Mexicanas NOM-017-STPS-2008, sobre Equipo de Protección Personal-Selección, Uso y Manejo en los Centros de Trabajo

Capacitación

Los empleadores están obligados a garantizar que a sus trabajadores se les otorgue información, instrucciones y entrenamiento sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos en el ejercicio de sus funciones. La ley además requiere que los trabajadores estén informados acerca de las regulaciones y normas sobre salud y su aplicación en los diferentes riesgos laborales. La Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo requiere que el empleador provea entrenamiento al personal cada 12 meses sobre la seguridad y la salud, entre otras cuestiones, como la seguridad radiológica.

Fuentes: §153 (A-X) de la Ley Federal del Trabajo, §5.8 de la Norma Oficial Mexicana NOM-012-STPS-1999 sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo; §6(7) & 11 de la Norma Oficial Mexicana NOM-018-STPS-2015, del 17 de Septiembre

Sistema de Inspección Laboral

El sistema de inspección laboral se encuentra previsto tanto en la Ley Federal del Trabajo como en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Aunque México no ha ratificado el Convenio C081, su régimen de inspección es parecido a la disposición de esta convención.

Los inspectores del trabajo monitorean el cumplimiento de los estándares laborales, proveen información técnica y asesoría a los trabajadores y empleadores sobre los caminos más efectivos para cumplir con los estándares laborales; e informa a las autoridades sobre deficiencias y violaciones a los estándares laborales existentes en compañías y establecimientos.

Fuentes: §540-550 de la Ley Federal Del Trabajo, Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Mexico in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/mexico>

08/13 Trabajo y Enfermedad

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
- La Ley de Seguridad Social y el sitio web del IMSS
- La Ley del Seguro Social
- Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012

Licencia por enfermedad Pagada / Salario

La prestación de licencia por enfermedad es proporcionada por el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) a todos los trabajadores afiliados con al menos 4 semanas de contribución cumplidos al momento de la incapacidad; para trabajadores temporales, deben contar con al menos seis semanas de contribución en los últimos cuatro meses al momento de la incapacidad o enfermedad.

Si el trabajador asegurado tiene al menos ocho semanas continuas de contribuciones antes de la licencia, la cobertura médica se extiende hasta por 8 semanas tras la terminación de la relación laboral.

Los trabajadores enfermos reciben el 60% de su salario integrado (salario total más prestaciones) a partir del cuarto día de enfermedad por el IMSS. La prestación de incapacidad regularmente es pagada por el periodo de 52 semanas, pero puede extenderse a 78.

El contrato de trabajo de un empleado puede ser suspendido temporalmente si el trabajador está enfermo por causas ajenas a su trabajo. Durante el periodo de enfermedad, el trabajador no está obligado a presentar sus servicios ni el empleador está obligado a pagar su salario.

Fuentes: §42.I & II de la Ley Federal del Trabajo, §96-98 de la Ley de Seguridad Social y el sitio web del IMSS

Asistencia Médica Gratuita

Las prestaciones médicas están disponibles para los trabajadores asegurados (incluyendo a sus dependientes). Esto incluye servicio médico general, maternidad y cuidados especiales; cirugía, hospitalización o cuidados por convalecencia en el hogar; medicamentos; estudios de laboratorio y servicio dental desde el principio de la enfermedad por un periodo de 52 semanas. Si la enfermedad continúa, el tratamiento puede extenderse consultando al médico.

Los servicios médicos normalmente son proporcionados directamente a los pacientes a través de las instalaciones de salud del Instituto del Seguro Social; el Instituto reembolsa el costo de los servicios cuando no puede proveerlos directamente.

Fuentes: §91-93 de la Ley del Seguro Social

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Mexico in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/mexico>

Seguridad en el Empleo

El empleo de un trabajador está seguro al término de su licencia no pagada por enfermedad. El contrato de los trabajadores es suspendido durante el tiempo fijado por la Ley de Seguridad Social, hasta un máximo de 52 semanas (o, en casos extremos hasta 78 semanas). El IMSS además establece el periodo máximo para la recuperación por enfermedad. El trabajador debe regresar a trabajar el día después de que la causa de la suspensión del contrato ha terminado.

Fuentes: §43-45 de la Ley Federal del Trabajo

Incapacidad / Accidentes de Trabajo

Los accidentes de trabajo pueden clasificarse con base en las consecuencias resultantes: (i) La incapacidad permanente total (ii) Incapacidad permanente parcial (iii) Incapacidad temporal (iv) Lesiones fatales que lleven a la muerte del trabajador.

No hay periodo mínimo para calificar y las lesiones ocurridas camino al o desde el lugar del trabajo también están cubiertas.

En el caso de incapacidad / discapacidad permanente total (disminución de la capacidad de trabajo permanente de 100%), se paga el 70 % de los ingresos del asegurado en el último año antes del inicio de la incapacidad.

En el caso de incapacidad permanente parcial (disminución de la capacidad de trabajo permanente de más del 50%), el trabajador con discapacidad recibirá una cantidad mensual en función del grado de discapacidad en un porcentaje de la pensión completa. Si el grado de incapacidad es de 26% a 50%, se pagará un porcentaje de la pensión total según el grado de incapacidad o una suma global de 5 años de pensión. En caso de incapacidad inferior al 25%, se ofrece una suma global de 5 años de pensión.

En el caso de incapacidad temporal, desde el primer día hasta un año (52 semanas), el trabajador recibe pagos mensuales iguales a los ingresos mensuales hasta la certificación de discapacidad permanente.

En caso de muerte, el 40% de la pensión del fallecido se le paga a la viuda o viudo. En caso de un nuevo matrimonio o convivencia con una nueva pareja, la pensión se pagará por tres años. 20 % de la pensión del fallecido se paga por cada hijo menor de 16 años (25 años si es estudiante y sin límite si es inválido); el 30% si es huérfano de ambos padres. Si no hay viudo (a) o huérfano (a), se le pagará el 20% de la pensión del fallecido a la madre y/o al padre. Como una concesión funeraria, se paga una suma global de los dos meses de salario mínimo legal en la Ciudad de México.

Fuentes: §58 & 64 Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012; ISSA Country Profile 2017

09/13 Seguridad Social

Regulaciones sobre seguridad social:

- La Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Derecho a Pensión

Para pensión completa, un trabajador debe haber cumplido 65 años de edad con al menos 1250 semanas de cotización. En caso de que el trabajador asegurado ha alcanzado la edad requerida, pero no las semanas de cotización, puede retirar el saldo de su cuenta individual o continuar para contribuir a cubrir las semanas necesarias para obtener la pensión. El importe de la pensión de vejez está determinado por varios factores, aunque la base es la pensión garantizada, lo que corresponde a un salario mínimo y se actualiza anualmente de acuerdo con el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

También se prevén pensiones del seguro social que se pagan a los trabajadores mayores de 65 años y más con al menos 500 semanas de cotización. Debe dejar de trabajar para tener derecho a esta pensión.

Existe la opción de la jubilación anticipada por despido, que puede ser proporcionada cuando el trabajador haya cumplido 60 años de edad y 1250 semanas de cotización, pero no tiene un trabajo.

También es posible tener una pensión anticipada cuando el trabajador es menor de 60 años, ha llegado a 1.250 semanas de cotización y no tiene un trabajo. En este caso, se proporciona la pensión sólo si el importe calculado no es inferior al 30 % de la pensión garantizada (salario mínimo).

La pensión mínima garantizada se paga en caso de que la pensión calculada sea menor que la pensión garantizada a la edad de 65 con, al menos, 1250 semanas de contribución.

La pensión de vejez se incrementa en 15% si el pensionado tiene un compañero, un 10% por cada hijo menor de 16 años (25 si son estudiantes o discapacitados), 10% para cada padre económicamente dependiente (sólo si el pensionado no tiene compañero (a) o hijos), y 15 % como suplemento de empleado, que sólo se paga si no hay ningún otro suplemento.

Fuentes: §138, 154-164 de la Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012; ISSA Country Profile 2017

Prestación para Dependientes / Sobrevivientes

La Pensión para los sobrevivientes se proporciona si el trabajador asegurado estaba pensionado o había hecho contribuciones durante al menos 150 semanas al momento de la muerte y la muerte no fue el resultado de un accidente de trabajo. Se provee de una garantía de funeral si cotizó al menos 12 semanas en los últimos 9 meses.

Los sobrevivientes elegibles son el viudo o viuda o compañero con el que vivía y tenía hijos; el viudo o viuda sin hijos con quien estuvo casado (a) por al menos 6 meses si el difunto tenía menos de 55 años al momento del matrimonio; al menos 12 meses si el difunto tenía 55 años o más al momento del matrimonio o si era pensionado. Otros sobrevivientes elegibles son la persona con quien vivió por al menos 5 años, aunque no tengan hijos; hijos menores de 16 años (25 si son estudiantes y sin límite de edad si son discapacitados); y padres si no hay otros sobrevivientes elegibles. Todos los sobrevivientes elegibles deben haber sido dependientes del difunto.

El importe pagado a la viuda o viudo es el 50% de la proyección de la pensión real. 20% se da a cada niño elegible, el 30% si es huérfano de ambos padres. Si no hay compañero o hijos elegibles, entonces se le paga un beneficio de 20% a cada padre. La pensión máxima de sobrevivientes no debe exceder 100% de la prestación de referencia o de la pensión del fallecido.

Se pagará una garantía por funeral equivalente a la suma del doble del salario mínimo legal mensual en la Ciudad de México.

Los beneficios deben poder ser pagados en el extranjero; si no se encuentra en México, el pensionado puede solicitar una suma de dos años de pensión.

Fuentes: §127-137 de la Ley del Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012; ISSA Country Profile 2017

Seguro de Desempleo

La ley no establece ningún seguro de desempleo por parte del gobierno. La Ley Federal del Trabajo prevé una suma fija de tres meses de salario más 20 días de salario por cada año de servicio, si la relación laboral termina por despido debido a causas económicas.

En caso de desempleo, se permite que los trabajadores retiren parcialmente el dinero de su Subcuenta de Retiro.

Las personas desempleadas con al menos 5 años de cotización pueden hacer un retiro de un monto igual a 90 días de sus ganancias promedio en las últimas 250 semanas de cotización o el 11% de su cuenta individual, lo que sea menor.

Los desempleados que cotizaron durante 3 a 5 años por al menos 12 contribuciones bimestrales al Instituto de Seguridad Social pueden hacer un retiro igual a 30 días de los

ingresos usados para calcular sus contribuciones, con un máximo de 10 veces el salario mínimo mensual legal en la Ciudad de México.

Se permite un retiro cada 5 años.

Cuando la persona asegurada regrese a trabajar, el monto retirado durante el desempleo debe reponerse, así como recuperarse el número de semanas de contribución.

Fuentes: §191, Ley del Seguro Social, 1995 - Implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012, §436 de la Ley Federal del Trabajo

Prestaciones de Invalidez

La pensión de invalidez se paga por incapacidad permanente total (pérdida de al menos el 50 al 74% de la capacidad de ingresos normal) y requiere 250 semanas de contribución (150 semanas, si la discapacidad es superior al 75%). El beneficio mensual es del 35% de las ganancias promedio durante las últimas 250 semanas de contribución.

El suplemento de dependientes es del 15% de la pensión del trabajador asegurado y se paga al compañero (a), el 10% se paga a cada hijo menor de 16 años (25 años si estudia y sin límite de edad para discapacitados). Si no hay esposo (a), compañero (a) o hijos, el 10% se paga a cada padre dependiente.

El subsidio de asistencia constante se paga por un 20% de la pensión del asegurado. En caso de que el beneficio mensual sea menor a la pensión mínima establecida por la ley, el gobierno dará la diferencia.

Fuentes: §119-126 de la Ley de Seguro Social, 1995 - implementada en 1997 y modificada por última vez en 2012; ISSA Country Profile 2017

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Regulaciones sobre trato justo:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018
- La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia 2007
- Del Código Penal Federal
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) 2003,
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006,
- Ley de 1992 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos,
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2011 y el Instituto Nacional de Derecho de la Mujer, creado en 2001
- Capítulo 1 del Título Primero de la Constitución Mexicana

Igualdad de Salarios

De conformidad con la Constitución Mexicana, se pagarán salarios iguales por el mismo trabajo sin distinción de sexo o nacionalidad. La Ley Federal del Trabajo también requiere que el mismo trabajo, realizado en condiciones de horario y lugar similares, debe conducir a la igualdad de remuneración. La Ley Federal del Trabajo también apoya el principio de igual remuneración por igual trabajo, sin discriminación alguna por motivos de sexo, edad o nacionalidad.

Acoso Sexual

El acoso y el acoso sexual se definen por primera vez en la Ley Federal del Trabajo a través de la modificación hecha en 2012. El acoso es el uso del poder en una relación de subordinación de un agresor contra una víctima en forma verbal o física. El acoso sexual es una forma de violencia que, aunque haya o no una relación de subordinación, hay un uso abusivo del poder que conduce al riesgo de la víctima y la imposibilidad de defenderse a sí misma / mismo, independientemente del hecho de que esta conducta puede llevarse a cabo una o varias veces.

Los empleadores tienen prohibido realizar actos de acoso / hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo o permitir o tolerar actos de acoso en el lugar de trabajo. Los trabajadores también tienen prohibido acosar sexualmente a cualquier persona en el lugar de trabajo o participar en actos inmorales. Un empleador que se involucra en cualquier trato discriminatorio en el lugar de trabajo, realice, permita o tolere actos de acoso sexual puede ser multado de 250 a 5000 veces el salario mínimo. Un empleado puede ser despedido por cometer cualquier acto inmoral o realizar actos de acoso / hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Del mismo modo, un empleado puede rescindir legalmente el contrato de trabajo si él / ella es sometida a acoso / hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Una penalización consistente en una multa equivalente a un máximo de 40 días de salario, se puede imponer contra una persona que, sobre una base en curso, acosa sexualmente a otra persona de cualquier sexo, aprovechando su posición jerárquica derivada de su relación laboral, educativa, doméstica o cualquier otro tipo de relación que implica la

The text in this document was last updated in February 2019. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Mexico in Spanish, please refer to: <https://tusalarario.org/mexico>

subordinación. El acoso sexual sólo se sancionará cuando se cause daño a la víctima. Si el acoso es cometido por un servidor público, será destituido de su cargo.

El acoso sexual se considera un tipo de violencia contra la mujer y se trata conforme a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia de 2007.

La ley también requiere de los gobiernos federal y estatal para:

- i. Establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones y / o la enseñanza;
- ii. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar el castigo de los que hostigan a otros;
- iii. Promover y difundir en la sociedad que el acoso y el acoso sexual son delitos, y
- iv. Proporcionar atención psicológica y especializada gratuita, así como la asistencia jurídica a la víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Fuentes: §3-bis, 47-VIII, 51-II, 133-XII&XIII, 135-XI & 994-VI de la Ley Federal del Trabajo, §13-15 de la la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia2007, §259-Bis del Código Penal Federal.

No a la Discriminación

De conformidad con la Constitución, las mujeres y los hombres son iguales ante la ley y toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad / incapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil, o cualquier otro tipo de discriminación que viola la dignidad humana y tiene el objetivo de restringir o menoscabar los derechos y libertades de las personas está prohibida. La Ley Federal del Trabajo también prohíbe la discriminación entre los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro motivo que está en contra de la dignidad humana. La ley exige que los empleadores "traten a los empleados con la debida consideración y sin malos tratos de palabra u obra", y prohíbe a los empleadores "negar el empleo (al solicitante) basado en el origen étnico o nacional, el género, la edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio discriminatorio. Por último, la ley establece que "las mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres". Otras leyes pertinentes son la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) de 2003, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, Ley de 1992 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2011 y el Instituto Nacional de Derecho de la Mujer, creado en 2001.

Fuentes: §01 & 04 de la Constitución, §3, 132-VI, 133(I) & 164 de la Ley Federal de Trabajo, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) 2003, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006, Ley de 1992 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2011 y el Instituto Nacional de Derecho de la Mujer, creado en 2001.

Trato Igualitario para Hombres y Mujeres en el Trabajo

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres ya que no hay disposiciones restrictivas que puedan ubicarse en las leyes.

De acuerdo con la Constitución, “a ninguna persona deberá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio u ocupación de su elección, siempre y cuando sea legal. El ejercicio de esta libertad sólo puede prohibirse por una orden judicial cuando se violen los derechos de un tercero o por una resolución gubernamental, emitida en la forma prevista en la ley, cuando se menoscaben los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del fruto de su trabajo excepto por una resolución judicial.”

Fuentes: §1 Capítulo 1 del Título Primero de la Constitución Mexicana

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Edad Mínima para el Empleo

La Ley Federal del Trabajo establece que es ilegal emplear a niños menores de 15 años. Los niños entre las edades de 15 y 16 años pueden trabajar en determinadas circunstancias (con el permiso de sus padres o tutores y, en su ausencia, con la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje-CAB o Inspección de Trabajo). Deberían haber completado su educación obligatoria, salvo en los casos autorizados por el CAB. La jornada de trabajo máxima para los niños entre 15 y 16 años de edad es de seis horas de trabajo. Si un niño menor de 15 años de edad está trabajando fuera de la empresa familiar y es detectado por las autoridades laborales se le ordenará que cese el trabajo inmediatamente. Un empleador que viole la disposición de edad mínima puede ser multado 250-5,000 veces el salario mínimo y con una pena de prisión de uno a cuatro años.

Fuentes: §Artículo 3, 31, 123-A-III de la Constitución; §5, 22, 23, 173 a 180, 988, 995 de la Ley Federal del Trabajo

Edad Mínima para Empleo Peligroso

La edad mínima para trabajos peligrosos se establece en 18 años. Está prohibido el uso de los niños menores de 18 años en horas extraordinarias, trabajo nocturno, domingos y días de descanso obligatorios. Para trabajos con residuos peligrosos, el trabajo en espacios confinados o ruidosos, soldadura / corte, construcción, minería subterránea y de trabajo submarino, el trabajo nocturno después de 10 horas, la agricultura, la silvicultura y la pesca, de las cargas que involucren más peso que 7 kilogramos etc, la edad mínima es de 18 años. Los trabajadores menores de 18 años tienen derecho a una licencia anual de por lo menos 18 días hábiles. Los empleadores que tienen a su servicio trabajadores menores de 18 años están obligados a: exigir a los trabajadores exhibir los certificados médicos demostrando su aptitud para el trabajo; llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de nacimiento, edad, tipo de trabajo, horarios, salarios y otras condiciones generales de trabajo; distribuir el trabajo de manera que tengan el tiempo necesario para cumplir sus planes de estudio de la escuela; proporcionar formación y orientación; y proporcionar a las autoridades laborales la petición de informes.

La edad de educación obligatoria en México es de 18 años.

Fuentes: §Artículo 3, 31, 123-A-III de la Constitución; §5, 22, 23, 173 a 180 de la Ley Federal del Trabajo

12/13 Trabajo Forzoso

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- La Ley para prevenir, sancionar y erradicar los delitos relacionados con la trata de personas y para proteger y asistir a las víctimas de estos crímenes, 2012
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917, última actualización en 2017
- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Prohibición de Trabajo Forzoso y Obligatorio

El trabajo forzoso y la esclavitud están prohibidos por la Constitución y ningún trabajador (tanto nacional como extranjero) puede ser sometido a un trato inhumano. El Trabajo forzoso también está prohibido en virtud de una nueva ley y el autor de este delito puede ser castigado con una pena de prisión que va desde 10 hasta 20 años, junto con 5,000 a 50,000 días de salario.

Fuentes: §21-24 de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar los delitos relacionados con la trata de personas y para proteger y asistir a las víctimas de estos crímenes, 2012

Libertad de Cambiar de Empleo y Derecho a Renunciar

No hay ninguna disposición en la ley sobre una notificación si un trabajador decide rescindir el vínculo con causas justas (enumerados en el art. 51 de la Ley Federal del Trabajo), pueden dar 30 días de aviso e irse antes de la finalización de 30 días sin responsabilidad. Los trabajadores que renuncian por causa justa, tienen derecho a indemnización por despido según lo dispuesto en la ley laboral.

Fuentes: §50 y 51 de la Ley Federal del Trabajo

Condiciones Laborales Inhumanas

La jornada máxima de trabajo es de 8 horas por día y 48 por semana para los trabajadores diurnos; 7 horas diarias y 42 a la semana para los trabajadores nocturnos; mientras que 7.5 horas diarias y 45 horas a la semana por los de turno mixto (día y noche). La jornada laboral puede extenderse más allá de lo normal en horario diurno y semanal, sin embargo, dicha extensión no deberá ser mayor a 3 horas diarias y tres veces a la semana, lo que quiere decir 9 horas a la semana.

Fuentes: §123-A-XI de la Constitución Mexicana, §60-66 de la Ley Federal del Trabajo

13/13 Derechos Sindicales

Regulaciones sobre sindicatos:

- Ley Federal del Trabajo 1970, última modificación en 2018

Libertad para Afiliarse y Formar un Sindicato

Un sindicato es una asociación de trabajadores o empleadores establecida para estudiar, mejorar o defender sus intereses. La Constitución y la legislación laboral prevén la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empleadores se unan en sindicatos y en asociaciones profesionales. Los trabajadores pueden afiliarse a sindicatos sin autorización previa. Del mismo modo, nadie puede ser obligado a afiliarse o no a un sindicato.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en materia de competencia nacional y frente a la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia de competencia local; así como respetar los principios de legalidad, transparencia, precisión, generosidad, dirección, justicia y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia. La administración no debe someter a los sindicatos a su disolución, suspensión o cancelación del registro por temas administrativos.

Está prohibido que los sindicatos interfieran en temas religiosos y realicen comercio con fines de lucro. Los sindicatos se disuelven con el voto de las dos terceras partes de los miembros que los conforman y al expirar los tiempos establecidos en los estatutos del sindicato.

Fuentes: §354-385 de la Ley Federal del Trabajo

Libertad para la Negociación Colectiva

El Derecho a la negociación colectiva está regulado por la Ley Federal del Trabajo y los sindicatos y los empleadores pueden llegar a un acuerdo sobre varias condiciones de trabajo.

El Convenio de Negociación Colectiva es un acuerdo entre uno o más sindicatos y uno o más empleadores, o uno o más sindicatos de empleadores, con el objetivo de establecer las condiciones bajo las cuales el trabajo se pagará en uno o más establecimientos o compañías.

El Convenio de Negociación Colectiva se escribe por triplicado, se da una copia a cada una de las partes y se deposita otra en las Juntas de Conciliación y Arbitraje locales, que tras registrar la fecha y hora de la inscripción del documento, lo enviarán a la Junta federal.

El Contrato es efectivo a partir de la fecha y hora de su inscripción a menos que las partes hayan acordado una fecha diferente.

El Convenio Colectivo de trabajo termina por mutuo consentimiento; en cumplimiento del trabajo, y otras causas previstas por la ley.

El 24 de febrero se publicó un Decreto que enmendó diversos párrafos de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de México. El Decreto ha fijado un plazo de un año en el cual la legislación laboral federal y estatal debe cumplir con el Decreto. La reforma constitucional ha introducido cambios significativos en la estructura y funcionamiento de los Tribunales Laborales en México. A continuación se presentan los principales cambios:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Comisiones), con el mandato de conocer y resolver controversias relacionadas con el empleo, serán reemplazadas por tribunales laborales especializados o tribunales laborales que formarán parte del poder judicial. Los tribunales de trabajo propuestos no llevarán a cabo la conciliación, sino que la conciliación será administrada por los Centros de Conciliación. Se creará una entidad descentralizada independiente, tanto a nivel estatal como federal, con fines de conciliación. Esta dependencia descentralizada también se encargará de registrar todos los convenios colectivos aplicables en la República, de registrar sindicatos u otras organizaciones sindicalizadas en el país y de participar y resolver todas las cuestiones administrativas laborales. Antes de iniciar una huelga en busca de un convenio colectivo, se requiere que un sindicato demuestre que representa a la mayoría de los trabajadores de una empresa. La reforma constitucional prevé además la votación personal, libre y secreta para la elección de los dirigentes, la celebración del convenio colectivo, y en caso de conflictos sindicales.

Sin embargo, los cambios anteriores sólo serán aplicables una vez que se hayan realizado los cambios necesarios en la Ley Federal del Trabajo en el plazo de un año a partir del 25 de febrero de 2017.

El Consejo para el Diálogo con el Sector Productivo fue creado en 2001 bajo un Decreto Presidencial. Es un órgano consultivo y de coordinación tripartito permanente. El Consejo está compuesto por diez representantes de cada uno de los sectores de trabajadores, empleadores y gobiernos. Los miembros son nombrados por un período de dos años. El objetivo del Consejo es elaborar, actualizar y aplicar el Plan y Programas de Desarrollo Nacional en el sector laboral, analizar los problemas que afectan al sector laboral y proponer soluciones a esos problemas, promover un entorno propicio al diálogo y la paz social, los salarios reales de los trabajadores y generar empleo, así como sugerir acciones para aumentar la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas, etc. El Consejo se reúne cada dos meses.

Fuentes: §173 y 123 de la Constitución Mexicana; 385-403 de la Ley Federal del Trabajo; Decreto Relativo a la Justicia Laboral a través del cual se enmiendan y modifican Diferentes Párrafos de los Artículos 107 y 122 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Derecho de Huelga

Una huelga es la suspensión temporal del trabajo liderada por un sindicato o unión de trabajadores. El Derecho de huelga está previsto en la Constitución y regulado en la Ley Federal del Trabajo. La Huelga es ilegal sólo cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos de violencia contra personas o bienes, o en caso de guerra, cuando los trabajadores son empleados de los establecimientos o servicios en los que el gobierno se apoya. El servicio mínimo ha de mantenerse durante las huelgas. En virtud de la reforma constitucional de 2017, los trabajadores están obligados a notificar a los tribunales de trabajo antes de la huelga, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje se disuelve. Sin embargo, estas disposiciones sólo serán aplicables una vez que se hayan realizado los cambios necesarios en la Ley Federal del Trabajo en el plazo de un año a partir del 25 de febrero de 2017.

Los trabajadores en huelga deben seguir prestando sus servicios si se encuentran en un barco, avión, tren, autobús u otro vehículo que esté en ruta, deben continuar hasta su destino; y en hospitales, guarderías, clínicas y establecimientos de ese tipo deben continuar con el cuidado de los pacientes al momento de la suspensión hasta que puedan transferirlos a otro lugar.

Fuentes: §123-A-XIII de la Constitución Mexicana; §440-471 de la Ley Federal del Trabajo



DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck México es un producto de WageIndicator.org y

www.misalarario.org/main



Significa que la ley nacional está bien



Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

	NR	SI	No
1. Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Me pagan en forma regular <i>(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

02/13 Compensación

3. Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación <i>Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/13 Vacaciones

7. ¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4+
8. Me pagan los días festivos y religiosos		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

04/13 Seguridad laboral

10. Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente <i>Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi período de prueba es sólo de 180 días		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





05/13 Responsabilidades familiares

15. Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad <i>Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) <i>Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares <i>A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





06/13 Maternidad y Trabajo

18. Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





*En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 21. | Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo
<i>Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad</i> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |





07/13 Salud y Seguridad

- | | | | | |
|-----|--|---|--------------------------|--------------------------|
| 25. | Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |









08/13 Licencia por Enfermedad

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 29. | Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |













09/13 Seguridad Social

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 33. | Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60 |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



10/13 Trato justo

- | | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--------------------------|
| 37. | Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: * |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Sexo / género |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Raza |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Color |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Religión |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | Orientación política |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |




* Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.

Nacionalidad / Lugar de nacimiento		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Origen Social / Casta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidades familiares / situación de la familia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Edad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discapacidad / VIH-SIDA		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Afiliación sindical y actividades conexas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Idioma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado Civil		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Apariencia física		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Embarazo /Maternidad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





11/13 Menores y Jóvenes

41. En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Trabajo forzoso

43. Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46. Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47. Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48. Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49. Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con Sí. Compara esta cifra con los valores siguientes



Es el número de Sí acumulados

La puntuación de México es 41 veces "Sí" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afíliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página <http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto>, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.