

"Caminando hacia un empleo justo y una vida digna"

DERECHOS ADQUIRIDOS DE LAS PERSONAS MIGRANTES AL TRABAJAR EN MÉXICO

Un documento que te va a orientar sobre
los Derechos Humanos Laborales



CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL A.C.

CEREAL

Somos una Organización que desde el servicio de la fe, la promoción y formación de los Derechos Humanos Laborales buscamos construir un mundo incluyente, hospitalario, igualitario, en donde se respeta la dignidad de todas las personas y se promueve su desarrollo humano integral.

Específicamente promovemos, defendemos y protegemos los Derechos Humanos, especialmente los Laborales.

Proporcionamos servicios gratuitos de asesoramiento y orientación en la promoción y defensa de los Derechos Humanos Laborales a TODA PERSONA TRABAJADORA que lo requiera, así como formación para que se transformen en promotoras y defensoras de Derechos Humanos Laborales y en agentes de cambio.

Nuestro propósito:

"Vivir y trabajar con dignidad"



CEREAL
Centro de Reflexión y
Acción Laboral

"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"

Universario



INDICE



Abreviaturas	4
Dirigido a	5
Introducción	6
Derechos Humanos Laborales.....	8
Normas Jurídicas de Protección de los Derechos Humanos Laborales.....	16
Relaciones individuales de trabajo.	17
Derechos que se adquieren	19
Requisitos mínimos de un contrato.....	26
Cómo se terminan las relaciones laborales.....	28
Conclusiones	29
Agradecimientos	30



	CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
	IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
	INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
	LFT	Ley Federal del Trabajo
	LSS	Ley del Seguro Social
	ART	Artículo
	Afore	Administradoras de Fondos para el Retiro

ABREVIATURAS

Dirigido a:

Las personas imigrantes que se incorporan al mundo laboral en México,

para que conozcan e identifiquen los derechos que les corresponden, así como las responsabilidades de los empleadores,

y con ello lograr una mejor integración a la sociedad, para

VIVIR Y TRABAJAR CON DIGNIDAD

"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"



INTRODUCCIÓN



Un fenómeno permanente desde hace varias décadas en México es la migración, sin embargo, es notable que en los últimos años muchas personas migrantes se están quedando en el país. Esta decisión se ha visto condicionada por las acciones restrictivas en materia de política migratoria, tanto de Estados Unidos, como del gobierno mexicano, aunado a la crisis sanitaria causada por la pandemia del COVID-19 que desde 2020 detuvo la movilización y el cruce a la frontera. Por ello, también ha aumentado considerablemente el número de personas migrantes y refugiadas que llega al Área Metropolitana de Guadalajara (AMG), Jalisco, con el interés de comenzar una nueva vida.

Las personas migrantes buscan lograr el acceso efectivo a sus derechos, como el trabajo, la educación, la vivienda, la salud física y mental y el AMG es vislumbrada como la oportunidad en la que podrían desarrollar estos planes. Sin embargo, al ser relativamente poco el tiempo que tiene el AMG recibiendo migrantes permanentes y por su posición geográfica y dinamismo económico, no queda exenta de la complejidad migratoria y de las dificultades que tienen que sortear las personas migrantes por el desconocimiento de la sociedad sobre sus derechos y obligaciones, sobre su experiencia laboral y expectativas para el futuro, pero también por el propio desconocimiento de sus derechos como personas.

Las oportunidades laborales que Jalisco y el AMG ofrecen son muchas y muy diversas, sin embargo desde CEREAL identificamos la recurrencia de los conflictos al interior de los centros de trabajo por falta de comunicación y empatía, los favoritismos, inconformidades, las brechas salariales, la exclusión, sobre todo hacia personas en situación de vulnerabilidad como son las personas migrantes.

Es de gran importancia reconocer que el acceso y participación en el mercado de trabajo constituye una de las principales fuentes de inclusión social, y ante esta realidad encontramos necesaria una reflexión sobre el carácter universal, integral e inalienable de los derechos humanos y su relación con los derechos laborales, para que se puedan identificar los mecanismos de comunicación y de resolución de conflictos que serán óptimos para mitigar y prevenir los desacuerdos laborales, garantizando un ambiente interno favorable, productivo y empático, para humanizar los centros de trabajo en beneficio, tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras.

Desde CEREAL deseamos que este Manual contribuya a una mayor comprensión y transformación de esta realidad, donde se reduzca el porcentaje de violaciones a los derechos humanos de las personas migrantes que se suman a la fuerza laboral en México, ofrezca conocimientos y herramientas que les permita encontrar oportunidades laborales en México y el AMG en donde se les reconozcan sus capacidades y les permitan desarrollarse de manera integral, así como para los actores involucrados en su proceso de empleabilidad y puedan colaborar a su vez en su integración socioeconómica.



DERECHOS HUMANOS LABORALES

Definición, características e identificación

Al hablar de Derechos Humanos Laborales (DHL), nos referimos a las demandas planteadas por el sector laboral en toda su historia de lucha, que en algunos casos, se han transformado en derechos reconocidos de las personas trabajadoras en la CPEUM, en los Convenios Internacionales, sin embargo, otros convenios y leyes no los reconocen aún. Todas esas demandas son imprescindibles para hacer posible el ejercicio de la dignidad humana de todas las personas cuyas vidas dependen del trabajo asalariado.

Así, podemos decir que los Derechos Humanos Laborales son:

"Todo lo que, a hombres y mujeres, dependientes del trabajo, les hace posible el ejercicio pleno de todos y cada uno de sus derechos humanos; permitiéndoles alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades". CARMEN HERRERA



Considerar los derechos laborales como DERECHOS HUMANOS radica en lo siguiente:



De ellos depende la atención de las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias, para que les sea posible vivir con dignidad, en su dimensión individual, social y cultural.

- Se trata de condiciones indispensables y mínimas en torno a su existencia humana.
- Primariamente son derechos de las personas trabajadoras, no de los patrones/empleadores, ni de las corporaciones o sus competidores.
- Tienen relación con valores verdaderamente humanos en las relaciones laborales, con la validez absoluta porque "tocan" lo humano en algún aspecto fundamental de la vida de las personas: el trabajo, la salud, la alimentación, la remuneración, la integridad física, etc.
- Implican obligaciones éticas ineludibles de "hacer" y "respetar", tanto para el gobierno y los patrones, como para la sociedad en general frente a las personas trabajadoras.
- Son de origen moral con reconocimiento legal.
- No se puede oponer ningún recurso o argumento para negarse a ser cumplidos.
- Constituyen una conciencia moral de la humanidad, en aquellos hechos, relaciones o acciones en donde está en juego la suerte de las personas trabajadoras.
- Son una síntesis de las aspiraciones humanas individuales y colectivas.

LOS DHL TIENEN LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

Son inherentes e irrenunciables, como parte imprescindible del ser humano trabajador.



Son exigibles siempre: mientras las personas dependan del trabajo asalariado para vivir.

Son integrales: la suerte de un derecho está relacionada con la de los demás. Significa que si uno es quebrantado los otros también se afectarán.



Son los mínimos indispensables para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad.

Son progresivos como la naturaleza y la vida humana: constituyen un proceso dinámico, inacabado, con permanentes cambios y surgimiento de nuevas necesidades y aspiraciones.



Los Derechos individuales y Colectivos son complementarios: no basta que sólo unos u otros se respeten; se complementan, como la dimensión individual y social de las personas.

Son históricos: responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretas.



1.-EMPLEO ESTABLE



- 1.-Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo (Art. 5 constitucional)
- 2.-Obtener empleo sin discriminación alguna. (Art. 1, 5, 123- apartado A Constitucional)
- 3.--Garantizar el trabajo mientras subsista la materia del trabajo (Art.39 LFT)
- 6.-Reinstalación por despido injustificado (Art. 48 LFT)

- 1.- Es aquella remuneración equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia complementada por otros medios de protección social. (Art. 123-A Frac. VI y XII CPEUM, Art. 82, 83, 84, 85 LFT).
 - 2.-Derecho a percibir salario igual por igual trabajo. (Art. 123-A-VII CPEUM, art. 86 LFT).
 - 3.-El salario no será objeto de embargo, compensación o descuento. (Art. 123-A, VIII CPEUM)
 - 4.- Derecho al reparto de utilidades (Art 117 al 131 de LFT).
 - 5.- Debe pagarse directamente al trabajador interesado en moneda de curso legal en el día y hora acordada (art.123-X CPEUM, Art. 100-101 de la LFT).
 - 6.- Prohibición de los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su dinero.
 - 7.- Pago de horas extras (las primeras 9 horasal doble y las demás al triple) XI .Art 66-69 LFT
- Vivienda digna. Art, 123 frac- XII CPEUM, Art 141 LFT).

2.-SALARIO SUFICIENTE



3.- CONDICIONES DE TRABAJO SATISFACTORIAS



- 1.-Este derecho comprende un horario de trabajo. (Art. 58-68 de la LFT)
- 2.-Salario correspondiente a la responsabilidad adquirida. (Art.86 de la LFT)
- 3.-Descanso suficiente para recuperar energía perdida. (Art.69-75)
- 4.-Un ambiente laboral seguro y saludable. (Art 512 de la LFT)
- 5.-Trato respetuoso. (Art. 2 de la LFT)
- 6.-Atención e indemnización por riesgos de trabajo. (Art 472 al 522 de la LFT).
- 7.-Seguro social y fondo de vivienda. (Art. 123-A F XXIX de la CPEUM, art. 136 al 153 de la LFT).

- 1.-Posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses en un sindicato o cualquier forma de organización, sin la intervención de autoridades y patrones. (Art. 356 de la LFT)
- 2.-procedimiento: Mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. (Art. 371 frac, IX LFT)
- 3.- Protección contra el hostigamiento por causas de afiliación o liderazgo sindical. (Convenio 135 OIT)
- 4.-Facultad de regularizar y organizar la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales. (Art. 371 de la LFT)

4.- LIBERTAD SINDICAL



5.- CONTRATACIÓN COLECTIVA



1.-Vía por la cual las personas trabajadoras organizadas (como en sindicato o coalición) pueden negociar con el patrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. (Art. 386 – 403 LFT)

2.-Es un acuerdo bilateral, es decir, tanto el sindicato (personas trabajadoras) y el patrón deben participar en la negociación de las cláusulas.

Derecho de los sindicatos o coaliciones de personas trabajadoras para suspender labores de las empresas o centros de trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir:

1.- Un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad.

2.- Obtener del patrón la firma de un contrato colectivo o contrato ley.

3.- Revisión del contrato colectivo de trabajo a las condiciones generales laborales.

4.- Exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato de ley cuando se hubiere violado.

5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades. (Art. 123 –A XVII y XVII).

6.- Exigir la revisión de los salarios contractuales y apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes. (Art. 450 LFT). Es un derecho cuya finalidad permite garantizar otros derechos (Art. 440-469 de la LFT)

6.-HUELGA



7.- DERECHO DE IGUALDAD DE CONDICIONES



1.-El Estado debe garantizar la protección y vigilancia para que el o la menor continúe con sus estudios.

2.-Debe tener un certificado que acredite aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que ordene la inspección del trabajo. Sin éste ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

3.-Una jornada máxima de 6 horas dividida en periodos de tres horas y una hora intermedia.

4.-Gozará de un periodo anual de vacaciones de 18 días laborables (Art. 179 LFT).

5.-Prohibida la utilización de menores para prestación de servicios fuera de la república salvo técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general trabajos especializados. (Art. 29 LFT)

1.-Derecho al desarrollo al interior de la empresa de las personas trabajadoras, para que tengan las mismas oportunidades. (Art. 2 de la LFT)

2.-Ejercicio de todos los derechos.

3.-Protección y garantías por parte del Estado y patrón para las mujeres embarazadas para que durante el trabajo no se les exija esfuerzos que pongan en peligro su salud y de su bebé.

4.-Derecho a una pensión anterior y posterior al parto de 42 días con un salario íntegro. (Art. 123 V Constitucional, Art. 170 frac II de la LFT).

5.-Derecho a no perder, por causas de embarazo, el empleo ni los derechos adquiridos.

6.-Derecho a alimentar al hijo en periodos de lactancias en 2 descansos extra-ordinarios de 1/2 hora cada día durante la jornada de trabajo.

7.-Derecho a guardería gratuita. (Art. 123 – A- XXIX constitucional)

8.-PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE MENORES



9.-IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS



1.-Es nulo cualquier acuerdo o documento que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor de la persona trabajadora en las leyes laborales (Art. 123-A-XXVII-H de la CPEUM, Art. 33 de la LFT)

2.-Es nula la renuncia que hagan los trabajadores de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquier que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Sera ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, quien la aprobara siempre y cuando no tenga renuncia de los derechos de los trabajadores. (Art. 33 LFT).

3.-El gobierno y el trabajador tienen la obligación de respetar siempre los derechos de los trabajadores.

1.-El Estado debe garantizar que las personas trabajadoras sean escuchadas públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, de manera pronta, expedita y gratuita. (Art. 17 de la CPEUM).

2.-Las personas trabajadoras tienen derecho en los plazos y términos que fijen las leyes.

3.- Los servicios del trabajo de las autoridades del tribunal deben ser públicos y gratuitos.

4.-Tratándose de demandas laborales los tribunales debe suplir la queja así como los agravios vertidos.

5.-Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. (Art.685-975 de la LFT).

10.- JUSTICIA LABORAL



NORMAS JURÍDICAS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES



Normas fundamentales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Jurisprudencias.
- Tratados Internacionales.
- Acuerdo de cooperación laboral de América del Norte.
- Convenios de la Organización Internacional del trabajo.
- Convención sobre los derechos de los niños, sobre la discriminación de la mujer, etc

Leyes Reglamentarias:

- Ley federal del trabajo
- Ley del seguro social
- ley federal de los trabajadores al servicio del estado
- Ley del INFONAVIT
- Ley del sistema de ahorro para el retiro
- Reglamentos de la ley federal del trabajo
- Reglamento de la ley del seguro social

En los artículos 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentran reconocidos los Derechos Humanos laborales más importantes para las personas trabajadoras.

En cuanto al artículo 123 constitucional, éste se divide en dos apartados: A y B. El primero tiene por objeto regular a las personas trabajadoras del sector privado, y el segundo reglamenta las relaciones de los Poderes de la Federación, el Gobierno de la Ciudad de México y su personal.

Relaciones individuales de trabajo

Es la prestación de un trabajo subordinado hacia una persona, mediante el pago de un salario, sea cual sea el acto que le de origen, puede ser por escrito o de manera verbal.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario.

En este sentido sólo son necesarios tres elementos para que se de la relación laboral y con ello exista un contrato de trabajo:



La prestación del servicio: cuando la persona trabajadora labora.



Debe haber una subordinación: el patrón da las indicaciones de cómo se llevara acabo el trabajo.



El pago de un salario: cuando el patrón paga por el servicio que se le brindó.



Las relaciones de trabajo pueden ser:

Tipos de Contrato	Duración	Fundamento
a prueba o capacitación inicial	De 1 mes hasta 6 meses	Art.39-A-B-C-D,E. LFT
por obra	debe exceder los 180 días	Art. 36 LFT
por tiempo determinado	debe exceder los 180 días	Art. 37 LFT
por temporada	Pueden ser de semanas o meses	Art. 39-F LFT
por tiempo indeterminado.	serán continuas por regla general	Art. 39-A LFT

Art. 39-D LFT

no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva en periodos de prueba o de capacitación inicial

Art. 39 LFT

Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Derechos que se adquieren

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
Salario	172.87 pesos diarios	Es el salario mínimo que debe ganar una persona trabajadora	Artículo 82 al 89 de la LFT
Jornada de trabajo	8 horas la diurna	No deben exceder de 48 horas a la semana (puede ser en un horario que va de 8:00 horas a 20:00 horas del día)	Artículo 58 al 68 de la LFT
	7 horas la nocturna	No deben exceder de 42 horas a la semana (puede ser en un horario que va de las 20:00 horas a las 8:00 horas del día)	
	7.5 horas la mixta	No deben exceder de 45 horas a la semana (Este horario es mixto y puede ser 4 horas de horario diurno y del horario nocturno)	
Días de descanso	1 día de descanso con goce de salario íntegro	El descanso preferentemente puede ser en domingo, pero no necesariamente, lo importante es descansar un día a la semana	Artículo 69 al 75 de la LFT

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
Descanso obligatorio	El 1o. de enero	No se puede cambiar por otro día de descanso, se descansa y se paga el salario, pero en caso de que se labore se tendrán que pagar 3 salarios, el que corresponde al día del descanso, más un 200 por ciento de lo que corresponde.	Artículo 74 de la LFT
	primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.		
	El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.		
	El 1o. de mayo		
	El 16 de septiembre		
	El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.		
	El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.		
El 25 de diciembre	El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.		

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
Vacaciones	6 días por un 1 año cumplido	Después del cuarto año se incrementarán en 2 días cada 5 años.	Artículo 76 al 81 de la LFT
	8 días 2 años cumplidos		
	10 días por 3 años cumplidos		
	12 días por 4 años cumplidos		
Prima vacacional	25% de resultado del pago de vacaciones.	Es la cantidad mínima que se debe recibir por este concepto.	Artículo 80 de la LFT
Aguinaldo anual	mínimo 15 días	Es el mínimo que debe recibirse cuentan cómo días naturales.	Artículo 87 de la LFT
Utilidades	10% de la declaración de ganancias de la empresa: se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.	Tener en cuenta que solo algunas empresas están obligada a entregar esta prestación. También de lleva un proceso, para más información consulte la ley federal del trabajo.	Artículo 177 al 131 de la LFT

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
<p>Utilidades</p>	<p>El límite máximo tres meses del salario . El promedio de la participación recibida en los últimos tres años.</p>		<p>Artículo 177 al 131 de la LFT</p>
<p>Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso</p>	<p>Los patronos estarán obligados a preferir. Quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo. A quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia. A los que hayan terminado su educación básica obligatoria. A los capacitados respecto de los que no lo sean. A los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. A los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p>Siempre se le debe dar prioridad a las personas que ya laboran en la empresa antes de contratar a otra persona.</p>	<p>Artículo 154 al 161 de la LFT</p>

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
Prima de antigüedad	El importe de 12 días de salario, por cada año de servicios.	<p>Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A los que se separen por causa justificada. - A los que sean separados de su empleo injustificadamente. 	Artículo 162,485 y 486 de la LFT
Seguridad social	<p>Riesgos de Trabajo</p> <p>Enfermedades y Maternidad</p> <p>Invalidez y Vida</p> <p>Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.El patrón tiene hasta 5 días hábiles para darte de alta en el seguro. 2.Una vez que el patrón te de alta hay que acudir a la clínica más cerca a tu domicilio y hacer el trámite de designación de consultorio y la primera cita. 3.En caso de sufrir una accidente en el trabajo o camino o a él o de regreso a casa hay que acudir de inmediato al seguro social(cualquier clínica en urgencias). 4.Por la incapacidad el seguro paga el 100 por ciento del salario. 5.El descuento que debe pagar el trabajador es el 2.775% del salario. 	Artículo 132, 472 al 515 de la ley federal del trabajo.

Derechos	Cantidad	Comentario Extra	Fundamento legal
Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit)	5% sobre los salarios que gana las personas trabajadoras.	Esta aportación la paga el patrón y se refleja en el estado de cuenta de la afore.	Artículo 132 de la LFT
Protección por Maternidad	<p>Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, percibirán su salario íntegro.</p> <p>En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo.</p>	<p>La trabajadora debería tener treinta cotizaciones semanales ante el seguro.</p> <p>Cuando la asegurada no cumpla con el mínimo de cotizaciones, el pago del salario íntegro quedará a cargo del patrón.</p> <p>La asegurada que decida no atenderse en el Instituto, deberán acudir en una sola ocasión a la clínica que les corresponda.</p>	<p>Artículo 164 al 172 de la LFT</p> <p>Artículo 103 de la LSS</p>
Permiso de Paternidad	5 días	Sera con goce de sueldo.	Artículo 69 al 75 de la LFT

Nota: **Existen otros derechos que se generan por el contrato, sin embargo, aquí mencionamos solo de manera general los que consideramos más relevantes.**

Prestaciones Extra Legales: Son aquellas prestaciones que el patrón no esta obligado a otorgar, sin embargo, son prestaciones que benefician a las personas trabajadoras, y que sí se otorgan de manera periódica, que con el paso del tiempo, se convierten también en derechos adquiridos y por tanto forman parte del salario ganado.

Prestación	Cantidad	Fundamento legal
<ul style="list-style-type: none">• Fondo de ahorro.• Vales de despensa.• Bono de puntualidad.• Bono de productividad.• Bono de asistencia.• Apoyo de comedor.• Apoyo al transporte.• Transporte.• Caja de ahorro.• Ayuda de vivienda.• Apoyo de hijo /hija.• Útiles escolares.• Despensa.• Entre otras.	<p>El importe queda a criterio de los patrones.</p> <p>El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue a la persona trabajadora por su labor.</p>	<p>Artículo 84.</p>

Requisitos mínimos de un contrato

- ⬡ Datos del patrón y de la persona trabajadora, estos son: nombre, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, clave única de registro de población, registro federal de contribuyentes y domicilio.
- ⬡ Duración de la relación laboral. De capacitación inicial, por obra, por temporada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado.
- ⬡ Puesto o servicio . Se debe especificar las tareas que debe desempeñar la persona trabajadora de acuerdo a sus capacidades y conocimientos que se requieren para la labor.
- ⬡ Lugar donde se trabajará. Domicilio de la empresa. Lugar en donde además se prestarán servicios, debe quedar todo detallado.
- ⬡ Duración de la jornada laboral. Es necesario señalar las horas de trabajo y días de descanso.

Fundamento Legal . Artículo 25 LFT.





Salario. En este caso se debe especificar el salario diario y las retenciones del mismo, así como detallar la forma de pago, si éste se realizará en efectivo, por transferencia bancaria, depósito bancario o cheque.



Día de descanso. Especificar el día o días de descanso semanal, así como los festivos obligatorios.



Vacaciones y prima vacacional. Cuantos días por años cumplidos y las condiciones para tomar días de vacaciones.



Otras prestaciones Extra legales. las prestaciones y formas de pago que son superiores a la ley.



Formas de terminar la relación laboral.



Las demás que estipulen las partes.



Nota: La falta del contrato no priva a las personas trabajadoras de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues quien tiene la responsabilidad de dar copia del contrato es el patrón. Art. 26 LFT.

Cómo se terminan las relaciones laborales

Causa justificada :
Aviso de rescisión, sin
responsabilidad para el
patrón. - Artículo 47 Ley
Federal del Trabajo

Causa injustificada:
Despido cuando la causa
no está establecida en la
Ley Federal del Trabajo.

Por común acuerdo:
ambas partes están de
acuerdo.

Renuncia: Nace de la
voluntad de la persona
trabajadora.

CONCLUSIONES

En el Centro de Reflexión y Acción Laboral A.C. (CEREAL) nos preocupa la precariedad laboral a la que se enfrentan las personas migrantes en nuestra sociedad, la falta de protección y defensa de sus Derechos Humanos Laborales (DHL), y su normalización, cuando deberían otorgárseles todos los derechos que garantiza nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos por el simple hecho de ser personas, y junto con ellos los derechos que garantiza la Ley Federal del Trabajo al ser personas trabajadoras desde el momento en que ofrecen un servicio subordinado y reciben una retribución económica.

Para el CEREAL el cambio en las condiciones de desigualdad social del país es posible, si y solo si, existen procesos sociales impulsados por las personas afectadas por las violaciones a los DHL, en este caso las personas migrantes, que permitan la defensa inmediata de su situación, pero al mismo tiempo, generar condiciones estructurales que disminuyan gradualmente dichas violaciones y que el impacto positivo perdure a través del tiempo.

Para esto trabajamos en la educación de las personas migrantes y el impulso de las organizaciones de defensa de los derechos humanos. Manuales como este son una herramienta de conocimientos para ponerse en práctica, *"Caminando hacia un empleo justo y una vida digna"*.



AGRADECIMIENTOS

A Caminantas, red de mujeres migrantes que ha participado en todo el proceso para que este proyecto se desarrolle en beneficio de las personas trabajadoras migrantes, con el apoyo de Corporativa de Fundaciones y de la Agencia Alemana para la Cooperación Internacional (GIZ), en el marco del proyecto "Caminando hacia un empleo justo y una vida digna" del programa Origen y Destino.

Al Servicio Jesuita a Migrantes México por el material fotográfico.

A los integrantes del equipo de CEREAL: Rosa Y. Trejo, Maria del Mar Clapera, Cristina Hernández, Elías Iván García, Héctor Alejandro Carrillo y Hugo Mendoza, por seguir creyendo que otro mundo es posible, donde TODAS las personas trabajadoras tengan acceso a la justicia, igualdad de condiciones, libertad de expresión y sus Derechos Humanos Laborales sean siempre respetados.

Guadalajara, Jalisco, agosto de 2022

Publicado en: Guadalajara, Jalisco, México

Impreso en: Guadalajara, Jalisco, México,

Idioma original: español

Fecha de publicación original: agosto de 2022

Título original: Derechos adquiridos de las personas migrantes al trabajar en México.

Portada: CEREAL con Canva





Visítanos en:

Calle Jesús González Ortega #306 esquina
Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.



3336148095



3328012128



3328835438



3312421590



@cerealdhl



**Cereal - Centro de Reflexión y
Acción Laboral**



www.cereal.mx



@cereal977



cereal.a.c.97



GPS

**"NADIE DEFIENDE
LO QUE NO CONOCE"**



"Caminando hacia un empleo justo y una vida digna"

CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL A.C.

CEREAL

