



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA MIXTECA

GUÍA PARA ORIENTAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SOBRE
EL CÁLCULO DE SUS PRESTACIONES LABORALES

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CIENCIAS EMPRESARIALES

PRESENTA:

MIRIAM GUADALUPE GARCÍA MELCHOR

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. MARÍA DEL ROSARIO BARRADAS MARTÍNEZ

CO-DIRECTORA:

MTRA. LAURA TRUJILLO SOBERANES

Huajuapán de León Oaxaca, México, agosto, 2025

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor y apoyo incondicional, por cada día despertarse y depositar en mí una semilla de esperanza para el cumplimiento de mis objetivos, porque, aunque sean míos, siempre parecen nuestros.

A todas aquellas personas que me motivaron e influyeron positivamente en mí, para realizar este proyecto de tesis.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la fortaleza y perseverancia para cumplir mis metas, por ser mi refugio y compañía eterna.

A mis padres, por su amor fraterno, apoyo emocional y económico durante todo mi proceso de formación académica. Su dedicación y esfuerzo constante por darme una educación de calidad. Ustedes con ese gran amor, siempre serán uno de los pilares más importantes para mi vida. Gracias por confiar en mí y por estar siempre presentes en cada paso que doy.

A mi prometido, por ser la persona que me tiene más paciencia en el mundo, que me acompaña en todo momento, que me motiva y no me deja sola ni un solo segundo. Gracias por confiar en mí y por darme todo ese amor incondicional.

A mi hermana y mis sobrinos, por todo ese amor bonito que me mantiene motivada todos los días.

A mi familia, por buscar constantemente mi bienestar y progreso personal y profesional.

A la familia Canseco Ramírez, por adoptarme como una integrante más, por todo su amor y cariño. Gracias por hacerme sentir tan querida.

A mi directora de tesis la Dra. María del Rosario por su valiosa guía, asesoría y orientación, por confiar en mí y por aceptar este proyecto. A la Mtra. Laura por su acompañamiento y asesoría. A ambas, por su paciencia y conocimientos que fueron fundamentales para el desarrollo de esta tesis.

A la vida, por ponerme muchos retos durante este proceso y ayudarme a darme cuenta que con el apoyo de las personas correctas ningún problema es lo suficientemente grande como para dejarse rendir.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. METODOLOGÍA	
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Relevancia.....	7
1.2.2. Pertinencia.....	7
1.3. Objetivos.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos.....	7
1.4. Preguntas de investigación	8
1.5. Metodología	8
1.5.1 Determinación de la muestra	8
1.5.2 Diseño del instrumento para recopilar información	8
1.5.3 Recopilación de información.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Sujetos obligados que dan origen la relación de trabajo	10
2.2. Conceptos generales	11
2.3. Prestaciones laborales en México	12
2.3.1. Concepto de prestaciones	12
2.3.2. Prestaciones laborales mínimas de ley	14
2.3.2.1. Aguinaldo	14
2.3.2.2. Vacaciones.....	15
2.3.2.3. Prima vacacional.....	17
2.3.2.4. Prima dominical.....	17
2.3.2.5. Días de descanso.....	17
2.3.2.6. Licencia de maternidad	19
2.3.2.7. Licencia por paternidad	20
2.3.2.8. Periodo de lactancia.....	20
2.3.2.9. Licencia por adopción	21
2.3.2.10. Prima de antigüedad.....	21
2.3.2.11. Prestaciones generadas por despido injustificado	23
2.3.2.12. Participación de utilidades	25
2.3.2.13. Horas extras	28
2.3.3. Prestaciones contractuales	28

2.3.3.1. Bono por asistencia	29
2.3.3.2. Bono por puntualidad.....	29
2.3.3.3. Bono por actuación	29
2.3.3.4. Bono por productividad	29
CAPÍTULO III. DETERMINACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO	
3.2. Determinación del salario	31
3.2.1. Cálculo semanal y quincenal considerando el salario mínimo general.....	31
3.2.2. Cálculo semanal y quincenal considerando el salario mínimo profesional.....	34
3.3. Determinación de las prestaciones laborales	36
3.3.1 Cálculo del aguinaldo	36
3.3.2 Cálculo de vacaciones	40
3.3.3 Cálculo de la prima vacacional	41
3.3.4 Cálculo de la prima dominical.....	43
3.3.5 Cálculo de los días de descanso	46
3.3.6. Cálculo de la prima de antigüedad	49
3.3.7. Cálculo de las prestaciones generadas por despido injustificado	51
3.3.8. Participación de los trabajadores en las utilidades	59
3.3.9. Cálculo de las horas extras.....	61
3.4. Prestaciones contractuales	62
3.4.1. Cálculo del bono por asistencia.....	62
3.4.2. Cálculo del bono por puntualidad	62
3.4.3. Cálculo del bono por actuación.....	63
3.4.4. Cálculo del bono por productividad	63
CAPÍTULO IV. GUÍA PARA ORIENTAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SOBRE EL CÁLCULO DE SUS PRESTACIONES LABORALES	
4.1. Análisis e interpretación de los resultados.....	65
4.2. Guía para orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales	81
CONCLUSIONES.....	105
Glosario de términos	107
Glosario de siglas.....	108
Referencias	109
Anexo 1.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Días vacacionales de acuerdo a los años trabajados.....	16
Tabla 2. Salario base para el cálculo de la prima de antigüedad cuando el salario sea superior al doble del salario mínimo.....	22
Tabla 3. Determinación para el reparto de utilidades.....	26
Tabla 4. Cálculo semanal y quincenal sin deducciones con el salario mínimo general.....	32
Tabla 5. Cálculo semanal y quincenal sin deducciones con ausentismo.....	33
Tabla 6. Cálculo semanal y quincenal del salario mínimo profesional 2025.....	34
Tabla 7. Cálculo semanal y quincenal del salario mínimo profesional con ausentismo.....	35
Tabla 8. Cálculo del aguinaldo trabajador “a”.....	37
Tabla 9. Cálculo del aguinaldo trabajador “b”.....	38
Tabla 10. Cálculo del aguinaldo trabajador “c”.....	39
Tabla 11. Percepción de aguinaldo por tipo de trabajador.....	40
Tabla 12. Cálculo de la prima vacacional del trabajador “a”.....	41
Tabla 13. Cálculo de la prima vacacional del trabajador “b”.....	42
Tabla 14. Cálculo de la prima vacacional del trabajador “c”.....	42
Tabla 15. Percepción de prima vacacional por tipo de trabajador.....	43
Tabla 16. Cálculo de la prima dominical del trabajador “a”.....	44
Tabla 17. Cálculo de la prima dominical del trabajador “b”.....	44
Tabla 18. Cálculo de la prima dominical del trabajador “c”.....	45
Tabla 19. Percepción de prima dominical por tipo de trabajador.....	45
Tabla 20. Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “a”.....	46
Tabla 21. Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “b”.....	47
Tabla 22. Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “c”.....	48
Tabla 23. Percepción de los días de descanso por tipo de trabajador.....	48
Tabla 24. Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “a”.....	49
Tabla 25. Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “a”.....	49
Tabla 26. Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “b”.....	50
Tabla 27. Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “b”.....	50
Tabla 28. Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “c”.....	51
Tabla 29. Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “c”.....	51
Tabla 30. Percepción de la prima de antigüedad por tipo de trabajador.....	51
Tabla 31. Cálculo SDI del trabajador “a”.....	52
Tabla 32. Determinación del monto de la indemnización de tres meses del trabajador “a”.....	52
Tabla 33. Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “a”.....	52
Tabla 34. Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “a”.....	53
Tabla 35. Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “a”.....	53
Tabla 36. Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “a”.....	53
Tabla 37. Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “a”.....	54
Tabla 38. Cálculo SDI del trabajador “b”.....	54
Tabla 39. Determinación del monto de la indemnización del trabajador “b”.....	55

Tabla 40. Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “b”	55
Tabla 41. Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “b”	55
Tabla 42. Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “b”	55
Tabla 43. Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “b”	56
Tabla 44. Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “b”	56
Tabla 45. Cálculo SDI del trabajador “c”	57
Tabla 46. Determinación del monto de la indemnización del trabajador “c”	57
Tabla 47. Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “a”	58
Tabla 48. Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “c”	58
Tabla 49. Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “c”	58
Tabla 50. Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “c”	59
Tabla 51. Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “c”	59
Tabla 52. Percepción de las prestaciones generadas por despido injustificado por tipo de trabajador	59
Tabla 53. Análisis del reparto de utilidades de acuerdo al tipo de trabajador	60
Tabla 54. Determinación del monto de horas extras que le corresponde al trabajador “a” ..	61
Tabla 55. Determinación del monto de horas extras que le corresponde al trabajador “b” ..	61
Tabla 56. Percepción de horas extras por tipo de trabajador	62
Tabla 57. Determinación del bono por asistencia	62
Tabla 58. Determinación del bono por puntualidad	63
Tabla 59. Determinación del monto del bono por actuación	63
Tabla 60. Determinación del monto del bono por productividad	64
Tabla 61. Perfil de los participantes en el estudio	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Conocimiento de prestación laboral.....	66
Figura 2. Definición de prestación laboral	66
Figura 3. Conocimiento de las prestaciones mínimas de ley.....	67
Figura 4. Descripción de prestación mínimas de ley.....	67
Figura 5. Conocimiento de las prestaciones superiores a las de ley.....	68
Figura 6. Descripción de prestación superior a las de ley	68
Figura 7. Conocimiento sobre el derecho a recibir vacaciones	69
Figura 8. Conocimiento de los días correspondientes a vacaciones por antigüedad laboral	69
Figura 9. Conocimiento de la prima vacacional.....	70
Figura 10. Definición de la prima vacacional.....	70
Figura 11. Conocimiento del monto la prima vacacional.....	71
Figura 12. Conocimiento de la prima dominical	71
Figura 13. Definición de la prima dominical.....	72
Figura 14. Conocimiento del monto la prima dominical.....	72
Figura 15. Conocimiento del pago de los días festivos trabajados.....	73
Figura 16. Conocimiento del monto por trabajar un día festivo.....	73
Figura 17. Conocimiento de la licencia por maternidad.....	74
Figura 18. Conocimiento de la duración de la licencia por maternidad	74
Figura 19. Conocimiento de la licencia por paternidad.....	75
Figura 20. Conocimiento de la duración de la licencia por paternidad	75
Figura 21. Conocimiento del periodo de lactancia	76
Figura 22. Conocimiento de la duración del periodo de lactancia	76
Figura 23. Conocimiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	77
Figura 24. Definición de la PTU	77
Figura 25. Conocimiento de los premios por asistencia y puntualidad	78
Figura 26. Definición de los premios por asistencia y puntualidad.....	78
Figura 27. Conocimiento de la licencia por adopción	79
Figura 28. Duración de la licencia por adopción para mujeres	79
Figura 29. Duración de la licencia por adopción para hombres	80
Figura 30. Prestaciones más conocidas por la población encuestada.....	80

INTRODUCCIÓN

En México, los patrones violan los derechos laborales de sus trabajadores con trabajos de bajos salarios, falta de justicia laboral, jornadas extraordinarias sin pago adicional y el incumplimiento de normativas laborales y de seguridad social. Provocando desigualdad social y pobreza en grupos vulnerables, por tal motivo, preexiste el reto del cumplimiento de las obligaciones laborales (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, [CDHCM], 2010).

En este contexto, se debe mencionar que en el país existen políticas basadas en el respeto y exigibilidad de los derechos de los trabajadores, sin embargo, existe el desafío del cumplimiento de los mismos. Al respecto, Márquez (s.f.) señala que el gobierno mexicano tiene la obligación de garantizar, proteger y promover los derechos de los trabajadores; así como los propietarios y administradores de empresas tienen la obligación de cumplirlos, con la finalidad de que las actividades productivas contribuyan al crecimiento económico.

Martínez et al. (2019), por su parte, señalan que la precariedad del empleo es una particularidad que caracteriza a México debido a la vulnerabilidad de los trabajadores en cuanto al deterioro de las condiciones laborales, inestabilidad e inseguridad laboral.

Las prestaciones laborales son beneficios que el empleador otorga al trabajador y son adicionales al salario; algunas son consideradas como reconocimiento por el servicio prestado al patrón y su contribución en la generación de ingresos y utilidades (Fondo Nacional de Ahorro, 2024). En este sentido, los patrones están obligados a otorgar las prestaciones mínimas establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), además del salario, a aquellos que brinden un servicio personal subordinado a su mando.

Las prestaciones laborales fueron establecidas como protección de los trabajadores, para garantizar condiciones dignas de vida, donde, además de un ingreso justo, reciban prestaciones económicas que contribuyan a brindar seguridad, salud mental y emocional, así como para estimularlos y mantenerlos en un nivel de satisfacción moral y productiva (Romero, s.f.). En este marco, el objetivo de esta investigación es elaborar una guía para

orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Este trabajo de investigación está integrado por cuatro capítulos. El primer capítulo describe la metodología de la investigación; donde se integra el planteamiento del problema, la justificación, la relevancia y pertinencia, los objetivos, las preguntas de investigación, la determinación de la muestra, el diseño y el procedimiento para recopilar información.

El segundo capítulo muestra el marco teórico donde se definen los sujetos obligados que dan origen a la relación de trabajo, así como conceptos generales sobre el trabajo, además de profundizar en cada una de las prestaciones laborales mínimas de ley.

En el tercer capítulo se determinan y calculan las prestaciones para los trabajadores del sector privado, salario semanal y quincenal con el salario mínimo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, prima de antigüedad, prestaciones generadas por despido injustificado y horas extras. Así como el cálculo de los bonos por asistencia, por puntualidad, por actuación y por productividad.

En el cuarto capítulo se presenta el análisis de los resultados, los cuales fueron la base para integrar la guía. Finalmente, se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I METODOLOGÍA

En este capítulo se presenta el planteamiento del problema, la justificación, relevancia y pertinencia de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos que encaminan el estudio, así como el diseño y enfoque de investigación.

1.1. Planteamiento del problema

Se ha identificado que los trabajadores desconocen las prestaciones laborales mínimas de ley. De acuerdo a la experiencia obtenida laborando en el Departamento de Recursos Humanos de 5 MiPymes ubicadas en el Estado de Oaxaca, se identificó que algunos trabajadores de niveles operativos generalmente cuestionan el cálculo de sus prestaciones laborales; situación que se genera debido a que un gran porcentaje de ellos desconoce cómo se determina su salario, días de descanso, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, prima de antigüedad y finiquito. De la misma forma, cuando el trabajador recibe una cantidad menor al pago habitual o al monto que tenía esperado, solicita aclarar y conocer la razón por la cual recibió dicha cantidad. La finalidad de ello, es conocer cómo se realizó el cálculo de su salario o de las prestaciones que se le pagaron, además de tener conocimiento del pago del impuesto que se le aplicó.

Lo anterior, se demuestra a partir de un estudio realizado por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) donde señala que 60 de cada 100 habitantes asegura no conocer sus derechos sociales y 95 de cada 100 desconoce su derecho al trabajo digno (CESOP, 2016). Asimismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) refiere que los trabajadores desconocen las prestaciones laborales que deberían recibir por ley, de acuerdo con 312 inspecciones realizadas a empresas de comercio y servicios (Estrella, 2016).

En este sentido Agüero y Cortez, con base en una encuesta realizada en 2019, refieren que el 40% de los trabajadores no conoce las prestaciones a las que tiene derecho (Agüero y Cortez, 2019). Por ende, los patrones no mantienen un compromiso organizacional normativo, al no aplicar lo estipulado en la LFT, es decir, no cumplen con sus responsabilidades legales, lo que provoca que el recurso humano no perdure en su puesto de trabajo, al encontrarse en una búsqueda constante de mejores condiciones laborales que le permitan desarrollarse profesional y personalmente.

El trabajador necesita que se le retribuya justamente por el trabajo realizado con un ingreso que le brinde bienestar a él y su familia, por lo cual, si la balanza está equilibrada, se sentirá comprometido con la empresa o en deuda moral, por ello, a cambio ofrecerá un trabajo eficiente que beneficie a ambas partes (Flores, 2023).

En este tenor, Aurora Cervantes, Procuradora General de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), subraya que algunas empresas tienen la mala práctica de privar a los trabajadores de sus derechos, al no ofrecer un contrato individual, que genere certeza y seguridad para los trabajadores mexicanos, además de contribuir con la rotación de personal. Lo anterior es provocado por el desconocimiento que existe sobre las condiciones laborales que se deben proporcionar al trabajador por el servicio personal subordinado (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [STPS], 2017).

Estas malas prácticas se deben erradicar, porque las prestaciones se establecieron legalmente con la finalidad de asegurar y promover el crecimiento económico, y son fundamentales para que el desarrollo económico sostenible se convierta en progreso social y contribuya a disminuir los índices de pobreza (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], s.f., a).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el año 2022, la población económicamente activa (PEA) fue de 60.6 millones de personas, de las cuales 58.9 millones estuvieron ocupadas; de éstas 27.1 millones trabajaron a nivel nacional en el sector privado y paraestatal. Los trabajadores del sector privado representaban un 90.7% con 24.6 millones de personas de la población ocupada, mientras que las servidoras y servidores públicos representan un 9.3% con 2.5 millones de personas (INEGI, 2023).

En el primer trimestre del 2024, la PEA de México fue de 60.7 millones de personas, de las cuales 59.1 millones actualmente se encuentran laborando; de éstos, el 69.1% son trabajadores que prestan un servicio subordinado a un patrón a cambio de una remuneración, el 21.7% trabaja por cuenta propia, el 5.6% tiene su propio negocio y cuenta con personal subordinado a su cargo; y el 3.6% restante labora, pero no recibe una remuneración salarial (INEGI, 2024a).

Dado que los trabajadores de la iniciativa privada ocupan un mayor porcentaje de la población ocupada de México, es necesario que conozcan sus prestaciones laborales: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, licencia de maternidad, licencia de adopción, periodo de lactancia, licencia de paternidad y adopción, prima de antigüedad, prestaciones que se generan por despido injustificado y participación de utilidades (Gobierno de México, 2016a). El conocimiento de éstas permite la eficacia de la normatividad laboral y nacional, al ejercerlos, y de esta forma contribuir al logro de su protección social (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, [CNDH], 2016).

El CESOP reveló que del 45% de los trabajadores en México, 19.9% reciben las prestaciones mínimas de ley, 16.2% no cuentan con ninguna prestación, 6.1% reciben prestaciones superiores a las de ley y 2.6% tiene contrato por honorarios y recibe solo algunas prestaciones (CESOP, 2018). Por su parte, García (2018) menciona que el 62.1% de los mexicanos considera que en el país no se respetan sus derechos laborales y el 22.3% de las personas que conoce las funciones sindicales asegura que deben ser más democráticas y transparentes para que se puedan cumplir los derechos de los trabajadores.

Por lo anterior, en México a través de la LFT se han establecido prestaciones laborales, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, propiciando su desarrollo cultural y social (Eslabón, 2016). En este sentido, el INEGI señala que 40.9 millones de personas prestan un servicio personal subordinado; de las cuales, el 27.3 millones cuenta con prestaciones, mientras que el 13.3 millones no recibe ningún tipo de prestación (INEGI, 2024b).

La Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) realizó un estudio sobre el conocimiento que tienen las personas sobre sus prestaciones laborales, identificando que éstas no saben definir cuáles son, aunque sí tienen claro que deben recibir lo mínimo que está en la ley. De igual forma, están conscientes de la existencia de prestaciones superiores a las de ley, pero mencionan que estas se encuentran condicionadas a lo que la empresa quiera otorgar (CONSAR, 2016).

El desconocimiento de los trabajadores sobre sus prestaciones laborales y el cálculo de las mismas provoca que los patrones tengan ventaja sobre la situación, debido a que, si los primeros no conocen y no hacen valer sus derechos laborales, los segundos pueden

beneficiarse a través del pago de salarios exiguos, menores o iguales al salario mínimo general y profesional, perjudicando el desarrollo económico de sus empleados y violentando sus derechos. Según cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), existen 15.8 millones de personas que reciben una remuneración de hasta un salario mínimo; y 34.3 millones de personas trabajan con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y más de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones (INEGI, 2024a).

Bajo este escenario, es esencial diseñar acciones que permitan orientar sobre sus prestaciones a los trabajadores mexicanos que se encuentran bajo un régimen de subordinación. Por tal motivo, esta investigación tiene como objetivo elaborar una guía para orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales de acuerdo con la legislación laboral vigente.

1.2. Justificación

Como se mencionó anteriormente, el 40% de los trabajadores en México desconoce sus prestaciones laborales, por lo tanto, cuando reciben el pago por este concepto no saben si la cantidad es correcta o errónea. De acuerdo con el CESOP de la Cámara de Diputados, el 41.4% de la población mexicana conoce sus derechos sociales, mientras que el 58.4% los desconoce; de estos el 78.4% considera que sus derechos laborales no se cumplen en cuanto a las remuneraciones recibidas (CESOP, 2018).

Por lo anterior, la CNDH (2016) considera relevante difundir y fomentar una cultura laboral eficaz, puesto que su conocimiento permite la eficiencia de la normatividad al momento en que los trabajadores ejercen sus derechos y de esta forma se logra su protección en esta materia.

En este contexto, es importante que los trabajadores tengan conocimiento general de las prestaciones laborales y cómo se realiza el cálculo, para que de esta manera los patrones no continúen vulnerando los derechos que se han establecido legalmente para el bienestar de la población que brinda un servicio personal subordinado.

1.2.1. Relevancia

Esta guía pretende impactar de manera favorable a los trabajadores del sector privado, priorizando la dignidad de las personas que estén al mando de un patrón, con el fundamento que el trabajo es el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia.

El cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patrones permite elevar el nivel de vida de los trabajadores mexicanos, adoptando de esta forma una cultura laboral que permita alcanzar la satisfacción y bienestar de los trabajadores, revalorizando la fuerza laboral como elemento fundamental de las empresas, lo que permitiría alcanzar niveles superiores de productividad.

1.2.2. Pertinencia

El desarrollo de esta investigación es pertinente, debido a que el tema central se relaciona con diversas asignaturas del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias Empresariales, tales como Administración de Sueldos y Salarios, que aborda el cálculo de las remuneraciones obligatorias (salario, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, prima dominical, prima de antigüedad y otras prestaciones laborales) y Derecho Laboral, donde se conocen las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores de base, temporales, eventuales y confianza, tipos de contrato, duración de las relaciones individuales de trabajo.

1.3. Objetivos

A continuación, se presentan el objetivo general y los específicos que guiarán esta investigación.

1.3.1. Objetivo general

Elaborar una guía para orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales de acuerdo con la legislación laboral vigente.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los conocimientos que tienen los trabajadores sobre sus prestaciones laborales.
- Describir las prestaciones mínimas de ley que tienen derecho los trabajadores en México.

- Describir las prestaciones contractuales que tienen los trabajadores de la iniciativa privada.
- Calcular las prestaciones mínimas y prestaciones contractuales de acuerdo a la legislación vigente.

1.4. Preguntas de investigación

- ¿Qué conocimientos tienen los trabajadores sobre sus prestaciones laborales?
- ¿Qué elementos integran el cálculo de las prestaciones mínimas de ley?
- ¿Cómo se determina el cálculo de las prestaciones contractuales de los trabajadores de la iniciativa privada?

1.5. Metodología

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo; por la complejidad del problema de investigación, debido a que se buscó conocer fenómenos educativos, laborales y sociales, con la finalidad de obtener un mayor entendimiento del fenómeno de estudio (Hernández et al., 2014).

De tipo descriptivo porque se buscó especificar los procesos laborales en cuanto a las prestaciones de ley que se ofrecen a un trabajador de la iniciativa privada; fue no experimental debido a que se observaron las situaciones ya existentes en el mercado laboral conforme a la aplicación de la legislación vigente. Además, se indagó sobre el conocimiento que tienen los trabajadores sobre las prestaciones de ley y el cálculo de las mismas. Transeccional porque se efectuaron observaciones en un momento dado.

1.5.1 Determinación de la muestra

Los sujetos de esta investigación fueron trabajadores de empresas privadas de la Ciudad de Oaxaca, se realizó un muestreo por conveniencia debido a que la muestra puede o no tener el fenómeno de interés, por lo cual, se aplicó la encuesta a los trabajadores que tuvieran la disposición para realizarla (Mendieta, 2015).

1.5.2 Diseño del instrumento para recopilar información

Para recopilar la información se diseñó una encuesta, la cual se estructuró en dos partes: la primera contiene la identificación de los datos generales del encuestado; y la segunda se integró con 21 preguntas cerradas y abiertas enfocadas en analizar el conocimiento que tienen

los trabajadores sobre las prestaciones de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, licencia por maternidad, periodo de lactancia, licencia por paternidad y adopción, prima de antigüedad, prestaciones generadas por despido injustificado, reparto de utilidades, horas extras y premios por asistencia y puntualidad (ver anexo 1).

1.5.3 Recopilación de información

La información se recopiló durante el período del 17 de febrero al 15 de marzo de 2025. Se aplicaron 75 encuestas cara a cara con el fin de aclarar inquietudes que pudieran surgir a los trabajadores. Para la aplicación de las encuestas se solicitó autorización al gerente o encargado de las empresas, de esta forma se coordinaron los tiempos para no afectar el desarrollo de sus actividades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los conceptos y disposiciones legales que sustentan esta investigación.

2.1. Sujetos obligados que dan origen la relación de trabajo

El artículo 3 de la LFT define el trabajo como un derecho y un deber social donde deben efectuarse condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes, de la misma forma, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el “trabajo” como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, las cuales producen bienes o servicios en una economía, cuya función es satisfacer las necesidades de una comunidad o proveer medios de sustento para los individuos (OIT, 2004). Al respecto, la Real Academia Española (RAE, s.f., a) menciona que el trabajo es “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital”.

En el artículo 20 de la LFT se menciona que la relación de trabajo es “cualquier acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Los sujetos obligados que dan origen a la relación de trabajo son: el patrón, los administradores de empresa y el trabajador. De acuerdo al artículo 10 de la LFT, el patrón “es aquel que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, de la misma forma el artículo 11 de la misma ley establece que los directivos, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, “serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones”. Mientras que el trabajador, de acuerdo al artículo 8 de la misma ley, se entiende como “aquel que presta un trabajo personal subordinado a un patrón a cambio del pago de un salario”.

Otro concepto importante por definir en la relación de trabajo, es el salario. De acuerdo con la OIT es la remuneración o ganancia, sea cual sea su denominación o método de cálculo,

siempre que pueda evaluarse en efectivo y se encuentre fijada por acuerdo o por legislación nacional; siendo este un “salario mínimo general” o “salario mínimo profesional”. Surge de la relación entre un patrón y un trabajador en virtud de un contrato verbal o escrito; derivado del servicio subordinado efectuado o que se deba efectuar en un periodo de tiempo específico (OIT, 2019).

El salario mínimo general o el salario mínimo profesional es la cantidad mínima que paga un patrón a un trabajador por un servicio personal prestado (Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 2023).

2.2. Conceptos generales

De acuerdo con la STPS, el “empleo formal” es aquel que respeta los derechos laborales y brinda acceso a servicios de salud, vivienda y a una pensión para la vejez o ahorro para el retiro (Gobierno de México, 2016b). Por otro lado, la Enciclopedia Iberoamericana define el empleo formal como aquel donde una empresa contrata a un trabajador, bajo un contrato que rige su relación, en este se determina el salario a devengar, los días de trabajo, las horas que se deberán cumplir y las responsabilidades asignadas para ambas partes (Enciclopedia Iberoamericana, 2023).

La OIT señala que el “empleo precario” es la relación laboral donde se ausenta la seguridad de empleo y el contrato; en este tenor comprende el contrato temporal, contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación (OIT, 1997).

La CNDH (2014) define los derechos laborales como aquellos cuyo objetivo tutelar es el trabajo humano realizado libremente, por lo cual se ha establecido un sistema de normas que regulan los diferentes tipos de trabajo y las relaciones laborales cuyas condiciones de trabajo sean las instituidas. Asimismo, señala que estos preexisten en el contrato al surgimiento de una relación laboral (CNDH, 2016).

La RAE (2023) define como obligación al “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos” (definición 3). De la misma forma, Gaspar et. al (2021 como se citó en Esguerra, 2007), menciona que las obligaciones laborales son aquellas acciones que las empresas deben realizar porque constituyen una imposición legal.

La OIT señala que el “contrato de trabajo” es el acuerdo por medio del cual se definen los términos, condiciones, derechos y obligaciones laborales que unen legalmente a un patrón y un trabajador (OIT, s.f., b, párr. 1).

Existen contratos de trabajo individuales y colectivo; el primero es “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal mediante una retribución convenida”, éstos deben hacer mención de los derechos y obligaciones tanto del patrón como del trabajador, especifican las condiciones de trabajo, la fecha de inicio de la relación laboral, nombre, nacionalidad edad, sexo, estado civil, clave única de registro de población (CURP), registro federal de contribuyentes (RFC) y domicilio de ambas partes, lugar donde se presta el servicio, jornada laboral, monto del salario, día y lugar de pago, días de descanso, así como, el tipo de relación laboral que se mantendrá, ya sea por obra o tiempo determinado, indeterminado, por temporada, capacitación inicial o de prueba y prestaciones laborales a las que está sujeta la relación laboral (Gobierno de México, 2015).

El contrato colectivo “es el resultado de la negociación colectiva que realiza un sindicato”. Esta negociación permite obtener mejores prestaciones laborales para los agremiados; es un proceso llevado a cabo entre el patrón y la organización de trabajadores (PROFEDET, s.f.).

2.3. Prestaciones laborales en México

La LFT rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objetivo de propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales, así como buscar el equilibrio entre los factores de producción y justicia social.

2.3.1. Concepto de prestaciones

Las prestaciones laborales están establecidas en la LFT, en su título tercero denominado “Condiciones de Trabajo” y en su título cuarto denominado “Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones”. En ese sentido, la OIT (2021) señala que las condiciones de trabajo son los “factores físicos, sociales y administrativos que afectan el ambiente en que un trabajador ejerce su actividad profesional”.

El artículo 56 de la LFT menciona que las condiciones de trabajo se basan en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, que en ningún caso podrán ser inferiores a las

establecidas en la ley. Además, deben ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para todos los trabajadores, sin diferencias de origen étnico, nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, diferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

No obstante, las condiciones de trabajo pueden cambiar de acuerdo a cada patrón y a las necesidades de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 57 de la misma ley, el trabajador está en su derecho de solicitar al Tribunal Laboral la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o la jornada de trabajo sea excesiva, o bien, ocurran circunstancias económicas que la justifiquen, de la misma forma, el patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

La RAE define a una “prestación” como el servicio o comodidad que ofrece algo. Asimismo, se puede conceptualizar como una cosa o servicio exigido por una autoridad o convenido en un pacto (RAE, s.f., b, definición 2,4). Las “prestaciones laborales” son beneficios legales que el empleador está obligado a pagar adicionalmente al salario de los trabajadores. Son considerados como reconocimiento por el servicio prestado al patrón y su contribución en la generación de ingresos y utilidades (Fondo Nacional de Ahorro, 2024).

Por su parte, Fernández Baquero (2017) menciona que “la prestación es el objeto de la obligación”; en derecho romano consiste en *DARE* que hace referencia al traspaso acreedor del objeto o derecho real sobre la cosa, por lo cual, los requisitos de la prestación son: posible (establecida al nacimiento de la obligación), lícita (debe consistir en la realización de un comportamiento de acuerdo a la ley), determinada (el deudor debe tener el conocimiento de cómo liberarse de la obligación y el acreedor debe saber cómo exigir al deudor) y patrimonial (la prestación debe ser evaluada en dinero para poder equiparar el valor de la obligación).

Las prestaciones laborales tienen dos propósitos; en primera instancia, es complementar el salario que reciben los trabajadores por brindar un servicio subordinado a su patrón, por otro lado, se otorgan con la finalidad de que estos tengan un mejor alcance de resultados (Castro et al., 2022).

Los patrones deben proporcionar a sus trabajadores las prestaciones mínimas a las asentadas en la LFT. No obstante, pueden brindar prestaciones superiores a las de ley, tales como fondo

de ahorro, vales de despensa, bono de productividad, servicio de comedor, días adicionales de vacaciones, más días de aguinaldo, ayuda de transporte, ayuda para alimentos, ayuda para renta, bonos de puntualidad, asistencia y productividad, seguro de gastos médicos mayores y seguro de vida.

2.3.2. Prestaciones laborales mínimas de ley

La Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF, 2023) señala que, de acuerdo con la LFT, las prestaciones laborales mínimas de ley son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, licencia de maternidad, licencia por adopción, periodo de lactancia, licencias por paternidad y adopción, prima de antigüedad, prestaciones que se generan por despido injustificado y participación de utilidades. A continuación, se conceptualizan cada una de las prestaciones laborales conforme a la LFT (2024).

2.3.2.1. Aguinaldo

De conformidad con la LFT, se establece que aquellos trabajadores que tengan una relación subordinada con un patrón tienen derecho a recibir aguinaldo. Dicha prestación se debe otorgar a todos los trabajadores de base, confianza, sindicalizados, aquellos contratos por obra o tiempo determinado, eventuales, agentes de comercio, de seguro, vendedores y otro semejantes regidos por la misma ley, la cual, establece que el pago del aguinaldo se entrega al trabajador, aunque este no haya cumplido el año completo de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de la liquidación del aguinaldo, debido a que éstos trabajadores tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo conforme al tiempo que hubieren trabajado (PROFEDET, 2019).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 87 de la LFT establece que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, el cual deberá ser pagado antes del veinte de diciembre y por lo menos, debe ser equivalente a quince días de salario. En caso de que el trabajador no haya laborado el año completo, ya sea por terminación de la relación laboral o inicio de la relación laboral en una fecha diferente, se pagará la parte proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo trabajado, cualquiera que fuere éste.

Los trabajadores contratados en el amparo de la LFT en su capítulo IX “Agentes de cambio y otros semejantes” que contempla de los artículos del 285 al 291, establece que los agentes de comercio, de seguros, vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas, son trabajadores de la empresa cuyo ingreso percibido es un salario a comisión que comprende una prima sobre el valor de la mercancía colocada o vendida, sobre el pago inicial o pagos periódicos. Por lo cual, el pago de aguinaldo se debe realizar, determinando el salario diario del trabajador, en el cual se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los salarios percibidos durante el tiempo de servicio.

2.3.2.2. Vacaciones

Las vacaciones son una prestación laboral a la que tienen derecho los trabajadores, que consiste en el disfrute de doce días de vacaciones, por lo menos, siempre y cuando el trabajador haya cumplido un año de servicio para el mismo patrón (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 25 de la LFT menciona que el contrato por escrito debe constar las condiciones de trabajo y en ellas se deben indicar el periodo anual de vacaciones.

El artículo 76 de la LFT establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicio, son acreedores a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, el cual no debe ser menor a doce días laborales; estos días aumentarán dos días laborales, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. Asimismo, el periodo vacacional aumentará dos días laborales por cada cinco años de servicio a partir del sexto año como se puede observar en la tabla 1.

Tabla 1

Días vacacionales de acuerdo a los años trabajados

Vacaciones 2024	
Años laborados	Días de vacaciones
Año 1	12 días
Año 2	14 días
Año 3	16 días
Año 4	18 días
Año 5	20 días
De 6 a 10 años	22 días
De 11 a 15 años	24 días
De 16 a 20 años	26 días
De 21 a 25 años	28 días
De 26 a 30 años	30 días
De 31 a 35 años	32 días

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT del año 2024.

El artículo 78 de la misma ley menciona que el periodo vacacional podrá ser disfrutado de manera continua o podrá ser distribuido en tiempo y forma a potestad de la persona trabajadora de acuerdo a sus requerimientos.

Respecto a los trabajadores de temporada y aquellos que presten sus servicios de manera discontinua, el artículo 77 de LFT establece que también tendrán derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones, el cual estará en proporción al número de días laborados en el año.

El artículo 79 menciona que las vacaciones no podrán ser compensadas con una remuneración y en caso de que la relación laboral termine antes del disfrute de las mismas, el trabajador tendrá derecho a que esta remuneración le sea pagada proporcionalmente al tiempo laborado.

El artículo 81 refiere que los trabajadores podrán disfrutar de vacaciones dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de su año de servicio, y el patrón deberá entregarles una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo vacacional que les corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo.

2.3.2.3. Prima vacacional

La prima vacacional es una prestación a la que tienen derecho los trabajadores. Consiste en recibir una cantidad equivalente al veinticinco por ciento sobre su salario percibido por el periodo de vacaciones (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 80 establece que los trabajadores tendrán derecho a recibir una prima vacacional, la cual no podrá ser menor al veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.

2.3.2.4. Prima dominical

La prima dominical es una prestación a la que tienen derecho los trabajadores de recibir un monto adicional del veinticinco por ciento sobre el salario ordinario diario, el cual es pagado por el patrón en caso de que el trabajador labore el día domingo, siempre y cuando tenga como día de descanso cualquier otro día de la semana (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 70 de la LFT establece que los trabajos que requieran una labor continua, se podrá fijar un común acuerdo entre el trabajador y el patrón para establecer los días de descanso semanal que disfrutará el trabajador.

El artículo 71 indica que se deberá procurar que el día de descanso semanal sea día domingo y en caso de que el trabajador tenga que prestar sus servicios dicho día, el patrón queda obligado a pagar una prima adicional de un 25%, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

2.3.2.5. Días de descanso

El día de descanso semanal es un derecho que tienen los trabajadores a disfrutar por seis días laborados con goce de salario. Los días de descanso obligatorio son un derecho que el trabajador disfruta conforme al calendario que establece la ley (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 25 señala que los días de descanso deben constar en las condiciones de trabajo establecidas en el contrato.

El artículo 69 establece que por cada seis días laborados el trabajador tendrá derecho a disfrutar por lo menos, un día de descanso con goce de salario íntegro.

El artículo 70 menciona que cuando el trabajo requiera de una labor continua, el trabajador y el patrón podrán fijar en común acuerdo los días de descanso semanal.

El artículo 71 indica que se procurará que el día de descanso semanal sea día domingo.

El artículo 72 enuncia que cuando el trabajador no preste sus servicios todos los días de la semana, o bien, durante la semana preste sus servicios a varios patrones, tiene derecho a que se le pague la parte proporcional del salario del día de descanso, calculada sobre el salario de los días efectivamente trabajados.

El artículo 73 refiere que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en un día de descanso, pero en caso de que el patrón solicite al trabajador presentarse a laborar, éste deberá pagarle el doble del salario por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por el descanso.

El artículo 74 señala que los días de descanso obligatorios son: 1° de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1° de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1° de octubre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre, y los que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El artículo 75 establece que cuando el trabajador deba prestar sus servicios en un día de descanso obligatorio tiene derecho a que se le pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

El artículo 115 señala que se consideran días hábiles todos los días del año a excepción de los sábados y domingos, así como los que se establezcan en el calendario oficial como días de descanso obligatorio.

2.3.2.6. Licencia de maternidad

La licencia de maternidad es el derecho que tienen las mujeres trabajadoras para descansar antes y después del parto de su hijo, con objeto de proteger la maternidad y el cuidado del infante. Dicho periodo consiste en un descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto, en el cual la trabajadora deberá percibir su salario íntegro (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 166 señala que cuando las mujeres trabajadoras se encuentren en gestación y se ponga en peligro la salud de ella o de sus hijos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

El artículo 168 indica que las mujeres trabajadoras en gestación no deberán trabajar cuando las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria.

El artículo 170 fracción II indica que las madres trabajadoras disfrutaran de un periodo de descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto. Para disfrutar de este derecho la trabajadora deberá solicitar a su médico tratante del IMSS la previa autorización por escrito de dicho periodo, asimismo, se deberá tomar en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, ya que se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En el caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. Por otro lado, si la constancia no la emite un médico de institución social y la presenta un médico particular ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora. De la misma forma, los periodos de descanso se podrán prorrogar por el tiempo necesario en el caso de que la madre se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o del parto.

Durante la licencia por maternidad las madres trabajadoras percibirán su salario íntegro, sin embargo, cuando el periodo señalado se prorrogue un mayor tiempo por la imposibilidad para trabajar de la madre, tendrá derecho a recibir el 50% de su salario por un periodo no mayor a 70 días naturales.

2.3.2.7. Licencia por paternidad

La licencia de paternidad es un permiso que se otorga a los padres trabajadores para no asistir a su jornada de trabajo en un periodo de cinco días laborables a partir del nacimiento de su hijo (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 132 fracción XXVII Bis indica que los patrones quedan obligados a otorgar permiso de paternidad a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos, permiso cuya duración será de cinco días laborables posteriores al parto, periodo en el cual el trabajador recibirá su sueldo íntegro.

2.3.2.8. Periodo de lactancia

El periodo de lactancia es un tiempo de seis meses posteriores al nacimiento del infante, durante el cual las madres trabajadoras podrán disfrutar por derecho dos reposos extraordinarios por día (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 166 señala que cuando las mujeres trabajadoras se encuentren en periodo de lactancia y se ponga en peligro la salud de ella o de sus hijos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubre o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

El artículo 168 indica que las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia no trabajaran cuando la autoridad competente emita una declaratoria de contingencia sanitaria.

El artículo 170 fracción IV menciona que las madres trabajadoras tendrán derecho a un periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, en el cual gozarán de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, deberán de

llegar a un acuerdo con el patrón para reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado.

2.3.2.9. Licencia por adopción

La licencia por adopción es un derecho que tienen los trabajadores para no asistir a sus labores, en caso de adopción de un infante, con motivo de su cuidado (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 132 fracción XXVII Bis enuncia que a los hombres trabajadores se les deberá otorgar un permiso de cinco días laborables en caso de la adopción de un infante.

El artículo 170 fracción II Bis establece que cuando las madres trabajadoras adopten un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban.

2.3.2.10. Prima de antigüedad

La prima de antigüedad es un pago adicional otorgado a los trabajadores de base. Es equivalente a doce días de salario por cada año de servicio laborado con el mismo patrón (PROFEDET, 2018).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 436 indica que los trabajadores tienen derecho a recibir una prima de antigüedad cuando se tenga un contrato colectivo y exista una terminación de la relación laboral.

El artículo 162 establece que los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para el cálculo de esta prestación, se tomará en cuenta que la cantidad base para el pago no podrá ser menor al salario mínimo, por otro lado, en caso de que el salario que perciba el trabajador supere el doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de la prestación del trabajo, se considera esta cantidad como el salario máximo (ver tabla 2) ya que de acuerdo a la jurisprudencia en materia laboral publicada en el Semanario Judicial de la Federación el día 19 de abril de 2024 donde se determinó que para el cálculo de la prima de antigüedad se debe tomar como cantidad base el doble del salario mínimo general (Tesis: III.2o.T.62 L(11a.), 2024). Si el trabajo se presta en lugares de diferentes

áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos. Dicha prestación le será pagada a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos.

Tabla 2

Salario base para el cálculo de la prima de antigüedad cuando el salario sea superior al doble del salario mínimo.

Salario mínimo general 2025	Salario diario del trabajador	Salario base para el cálculo
278.80	700	$278.80 \times 2 = 557.60$

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Mientras que para los trabajadores que se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo, independientemente de la causa del despido, se tomará en cuenta lo siguiente:

- Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o bien, de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.
- Si el número de trabajadores que se retira excede del 10%, se pagará a los que se retiren primero y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.
- Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor al porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los trabajadores restantes.

Asimismo, el artículo 162 fracción V y el artículo 501 refieren que en caso de muerte del trabajador tiene derecho que se le pague la prima de antigüedad, sin importar cuantos años de servicio tenga cumplidos. Esta cantidad puede otorgarse a las siguientes personas:

- La viuda o el viudo.
- Los hijos menores de dieciocho años.

- Los hijos con mayoría de edad que tengan una constancia médica donde esté diagnosticado que tienen una discapacidad del cincuenta por ciento o más que afecten significativamente la autonomía y la capacidad para realizar actividades de la vida diaria, como la discapacidad intelectual, la discapacidad física, la discapacidad auditiva y visual, la sordoceguera, la discapacidad psicosocial, y la discapacidad múltiple.
- Los hijos de hasta 25 años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional.
- Los familiares que dependan económicamente del trabajador.
- Aquella persona con quien vivió el trabajador en concubinato durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato.
- Los dependientes económicos del trabajador que no sean los mencionados anteriormente.
- En caso de no existir ninguno de los anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá recibir la cantidad mencionada.

2.3.2.11. Prestaciones generadas por despido injustificado

Estas prestaciones son aquellas que el patrón queda obligado a pagar al trabajador que brinde un servicio personal subordinado a su cargo, al momento del despido.

Indemnización constitucional

El artículo 123 fracción XXII de la CPEUM establece que el patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada, por ingresar a un sindicato, asociación o por formar parte de una huelga, queda obligado a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

Indemnización por 20 días de salario

El artículo 50, fracción II de la LFT, establece que cuando exista una relación laboral por tiempo indeterminado se deberá pagar una indemnización de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

Ley Federal del Trabajo

El artículo 47, fracción XV de la LFT establece que cuando el patrón despida a un trabajador, al momento del despido deberá entregar personalmente al trabajador o bien comunicar al tribunal competente, dentro de los 5 días hábiles siguientes, un aviso por escrito en el que se refiera claramente la conducta que motivó la rescisión y la fecha en la que se cometió.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. De igual forma, el artículo 162, fracción III de esta ley menciona que se le pagará una prima de antigüedad a los trabajadores que sean separados de su empleo, independientemente de la causa del despido.

El artículo 48 de la LFT establece que, en caso de no existir un arreglo conciliatorio, el trabajador que haya sido despedido injustificadamente podrá solicitar ante la Autoridad Conciliatoria o bien ante el Tribunal que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses. Sin embargo, si al término del plazo no se ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, el patrón queda obligado a pagar al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

El artículo 79 de la LFT señala que, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicio, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración por concepto de vacaciones, la cual será proporcional al tiempo de los servicios prestados. De igual forma, el artículo 80 de esta ley refiere que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor al 25%. Para los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio, independientemente de que sigan laborando o no en la fecha de su liquidación, también tendrán derecho a que se les pague de manera proporcional el aguinaldo, de acuerdo al artículo 87 de la LFT.

El artículo 162, fracción III de la LFT, establece que la prima de antigüedad será pagada a los trabajadores que se separen por causa justificada y a aquellos que sean separados de su empleo, independientemente de la causa del despido.

2.3.2.12. Participación de utilidades

Esta prestación es un derecho que tienen los trabajadores de recibir parte de las utilidades obtenidas por su patrón, por ello, todas las personas empleadoras o empresas son sujetos obligados de repartir utilidades de acuerdo con la LFT (PROFEDET, 2018).

El artículo 123 de la CPEUM establece que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa. Para la determinación de las utilidades, se tomará como base la renta gravable de conformidad con lo dispuesto en la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 117 de la LFT menciona que los trabajadores tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa, de acuerdo al porcentaje que establezca la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. De acuerdo con el artículo 122 de esta ley, esta prestación se deberá efectuar dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual.

El artículo 123 de la LFT establece que la Utilidad Fiscal del ejercicio anterior de acuerdo con lo establecido en la LISR se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año (ver tabla 3).

Tabla 3*Determinación para el reparto de utilidades*

Cálculo de la PTU	
Paso 1	Determinar la Utilidad Fiscal del ejercicio.
Paso 2	Aplicar el 10% de las ganancias.
Paso 3	Dividir el 10% de las ganancias en 2 partes iguales.
1 era mitad de las ganancias (tomando en cuenta los días trabajados)	
Paso 4	Sumar los días trabajados de todos los trabajadores.
Paso 5	Calcular un factor dividiendo el 50% de las ganancias entre el total de días laborados por todos los trabajadores.
Paso 6	Multiplicar el resultado de la división anterior por los días laborados de cada trabajador.
2 da mitad de las ganancias (tomando en cuenta los salarios devengados)	
Paso 8	Sumar el monto del salario anual percibido por cada trabajador.
Paso 9	Calcular un factor en base a los salarios devengados dividiendo el 50% de las ganancias entre el total salarios devengados de todos los trabajadores.
Paso 10	Multiplicar el resultado de la división anterior por los salarios devengados de los trabajadores que tengan derecho (tomando en cuenta las condiciones de cada uno).
Aplicación del artículo 127 fracción VIII de la LFT	
Paso 11	Identificar el monto del pago de los últimos tres meses del salario del trabajador.
Paso 12	Identificar el monto promedio de la participación de utilidades recibida en los últimos tres años.
Paso 13	Aplicar el monto identificado en los dos pasos anteriores que resulte más favorable al trabajador.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT del año 2024.

Respecto al cálculo de esta prestación, el artículo 124 de la LFT indica que se tomará en cuenta el salario que perciba cada trabajador como cuota diaria, sin considerar gratificaciones, percepciones, ni demás prestaciones o pagos extraordinarios. Mientras que para los trabajadores por unidad de obra o en general cuya retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las prestaciones obtenidas en el año.

De acuerdo con el artículo 126 de la LFT quedan exceptuadas de la obligación del reparto de utilidades:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.

- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia.
- El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas cuyo ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta no sea superior a los 300,000 pesos.

El artículo 127 de la LFT establece que no participaran en la repartición de utilidades:

- Directores, administradores y gerentes de la empresa.
- Trabajadores del hogar.
- Trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días durante el año.
- Trabajadores de confianza que perciban un ingreso mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o bien, a falta de éste sindicalizado, el trabajador de base con la misma característica aumentado en un 20% su salario como tope máximo.
- Los trabajadores que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o cobros a crédito
- Trabajadores que únicamente obtengan ingresos por su trabajo y no adquieran compensaciones adicionales recibirán participación de utilidades sin que el monto exceda de un mes de salario.

Aunado a lo anterior, esta ley establece que el monto de la participación de utilidades tendrá como límite tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años y se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

El artículo 129 de la LFT refiere que no se computará la participación de utilidades como parte del salario para efectos de las indemnizaciones que se le deban pagar a los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 994 de esta misma ley, el patrón que no cumpla con las obligaciones relativas a esta prestación, se le impondrá multa de 250 a 5000 UMA, multa que debe ser calculada por cada trabajador afectado.

2.3.2.13. Horas extras

El tiempo extraordinario que el patrón solicita al trabajador laborar de manera adicional a la jornada de trabajo se debe pagar conforme a lo siguiente: las primeras nueve horas de trabajo semanal extraordinario se pagan al doble de una hora de salario, a partir de la décima hora laborada a la semana el tiempo extraordinario se deberá pagar al triple de una hora de salario (PROFEDET, s.f.).

Ley Federal del Trabajo

Los artículos del 66 al 68 de la LFT señalan que cuando la jornada de trabajo se prolongue por circunstancias extraordinarias, no deberá excederse de tres horas diarias ni tres veces en una semana. Asimismo, establece que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario y cuando estas excedan de nueve horas a la semana, las horas excedentes se pagarán con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

2.3.3. Prestaciones contractuales

Estas prestaciones derivan de una negociación individual o colectiva entre los trabajadores y el patrón, cuyo objetivo es que los trabajadores cuenten con beneficios adicionales, los cuales pueden pactarse con efectos individualmente considerados, o bien, para grupos de trabajadores, con la finalidad de atraer más personal o retener a los trabajadores activos. La aplicación de estas medidas surge para elevar la competencia de la empresa en el mercado con mano de obra más calificada, de más prestigio y con mejores índices de estabilidad laboral (Kurczyn Villalobos, 1997).

De acuerdo con Herrera y Herrera (2013) el cumplimiento de estas prestaciones no significa que las obligaciones legales queden exentas para el patrón.

La LFT en el artículo 153-J determina que para elevar la productividad de las empresas se pueden implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores.

2.3.3.1. Bono por asistencia

Esta prestación es un estímulo a la asistencia del trabajador por acudir a su centro de trabajo de manera habitual; queda establecida en un convenio que celebran las partes de una relación laboral, su finalidad es favorecer a los trabajadores (Tesis: 1013, 2000). Este bono se otorga a aquellos trabajadores que cumplan con su asistencia en los horarios de trabajo (Edenred, 2024).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 143 inciso E de la LFT, establece que los premios de asistencia no formarán parte del salario.

2.3.3.2. Bono por puntualidad

El bono por puntualidad es un incentivo económico ligado al bono de asistencia, cuyo objetivo es incentivar a los trabajadores que además de asistir habitualmente a sus labores, lo hagan dentro del margen permisible de entrada a sus labores, establecido en los parámetros señalados en el Reglamento Interior de Trabajo de cada empresa (Valdés, 2009).

2.3.3.3. Bono por actuación

El bono por actuación es una prestación motivante para los empleados que cumplen sus metas; generalmente es otorgado una vez al año y suele ser un porcentaje sobre el sueldo bruto anual del empleado (ALCOFIN, s.f.). Esta prestación está dirigida a los directores, gerentes y jefes de departamento, su propósito es recompensarlos por su desempeño, éste puede ser otorgado de manera mensual o anual (Valdés, 2009).

2.3.3.4. Bono por productividad

Es un incentivo mediante el cual se cuantifica la productividad del trabajador en proporción a los objetivos de desempeño establecidos. Su importancia radica en canalizar el esfuerzo, energía y conducta en general del trabajador hacia el logro de las metas de la empresa (García y Patjane, 2005). La finalidad de este bono es motivar al trabajador y generar beneficios para el empleador (Osuna y Amtmann, 2010).

El pago de estos bonos hace referencia al esfuerzo realizado por el trabajador o el equipo por lograr o mantener variables definidas de las metas determinadas por la empresa,

generalmente estos bonos están relacionados con indicadores de desempeño, productividad, utilidades y reducción de costos (Lara, 2021).

Los bonos de productividad proporcionan motivación extrínseca para el trabajador y se relacionan directamente con el desempeño del mismo, bajo el cumplimiento de los objetivos planteados. De la misma forma, impulsan una cultura basada en el trabajo en equipo cuando éstos se establezcan con base a resultados por área funcional o equipo de trabajo, cuyo enfoque es el esfuerzo de los trabajadores hacia metas específicas de desempeño (Leal-Vera, 2001).

Ley Federal del Trabajo

El artículo 153-J determina que para elevar la productividad de las empresas se pueden implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad.

CAPÍTULO III

DETERMINACIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

En este apartado se presenta el cálculo del salario semanal y quincenal tomando en cuenta el salario mínimo general y profesional, así como la determinación de las prestaciones mínimas de ley, ejemplificando tres tipos de trabajadores:

Trabajador a: Vendedor que cobra por comisión, por lo que percibe un salario variable, tiene un contrato por tiempo indeterminado, jornada laboral de 8 horas diarias, descansa un día a la semana, recibe condiciones y prestaciones laborales mínimas de ley. Los ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos considerando un salario diario de 300 pesos de acuerdo con los últimos 30 días devengados.

Trabajador b: Trabajador de base que trabaja como auxiliar administrativo de una empresa de chocolates, percibe un salario fijo y le pagan quincenalmente, tiene un contrato por tiempo indeterminado, jornada laboral de 8 horas diarias, descansa dos días a la semana, recibe condiciones y prestaciones laborales mínimas de ley. Percibe un sueldo diario de 500 pesos.

Trabajador c: Cocinera de un restaurante que tiene un salario mixto y le pagan semanalmente, percibe un salario diario mínimo profesional de 325.71 pesos y adicional a este recibe en promedio 100 pesos diarios de propina, tiene un contrato por tiempo indeterminado, jornada laboral de 8 horas diarias, descansa un día a la semana, recibe condiciones y prestaciones laborales mínimas de ley.

3.2. Determinación del salario

A continuación, se realizan el cálculo del salario tomando en cuenta el salario mínimo general y salario mínimo profesional.

3.2.1. Cálculo semanal y quincenal considerando el salario mínimo general

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo, éste deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia en el orden material, social y cultural, además de que provea la educación obligatoria de las y los hijos (Art. 90, LFT).

El artículo 92 de esta misma ley menciona que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. De acuerdo con la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (COSAMI, 2024), el salario mínimo es la cantidad mínima que debe recibir un trabajador por la jornada de trabajo. Este tipo de salario aumenta anualmente y entra en vigor a partir del 1° de enero de cada año.

A continuación, se ejemplifica el cálculo semanal y quincenal de una persona que percibe el salario mínimo general y trabajó todos los días de su jornada (ver tabla 4).

Tabla 4

Cálculo semanal y quincenal sin deducciones con el salario mínimo general.

Salario diario	Días trabajados	Monto del salario a recibir
278.80	7	1,951.60
278.80	15	4,182.00

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, en caso de que el trabajador no haya asistido a laborar todos los días de su jornada, el descuento por ausentismo injustificado se obtiene dividiendo el salario diario del trabajador entre los días que debe laborar a la semana o quincena, dando como resultado la proporción diaria del día de descanso, dicho resultado se multiplica por los días en los que el trabajador asistió a su jornada laboral, obteniendo así el monto que se le debe pagar por el día de descanso que le corresponde (ver tabla 17).

Posteriormente, se multiplica el salario diario por los días que asistió a trabajar sin faltar para obtener el pago de los días efectivamente trabajados y este resultado será sumado al pago proporcional por el día de descanso, obteniendo como resultado final el pago a recibir.

Paso 1: Determinación de la proporción del día de descanso

$$\text{Proporción del día de descanso por día trabajado} = \frac{\text{Salario diario}}{\text{Días laborales}}$$

Paso 2: Determinación del pago proporcional por el día de descanso

Pago proporcional al día de descanso

= Proporción del día de descanso por día trabajado

× Días efectivamente laborados

Paso 3: Determinación de los días efectivamente trabajados

Pago de los días efectivamente trabajados

= Salario diario × Días efectivamente laborados

Paso 4: Determinación del pago de nómina a recibir

Pago a recibir








= Pago proporcional al día de descanso

+ Pago de los días efectivamente trabajados

A continuación, se ejemplifica el cálculo semanal y quincenal de una persona que percibe el salario mínimo general y faltó un día de su jornada laboral (ver tabla 5).

Tabla 5

Cálculo semanal y quincenal sin deducciones con ausentismo.

	Semanal	Quincenal
Salario diario	278.8	278.8
 Días laborables	6	13
 Días de descanso	1	2
 Proporción del día de descanso por día trabajado	46.47	42.89
 Días efectivamente laborados	5	12
 Pago proporcional al día de descanso trabajado	232.33	514.71
 Pago de los días efectivamente trabajados	1,394.00	3,345.60
 Pago a recibir	1,626.33	3,860.31

Fuente: Elaboración propia

Lo anterior, permite observar el monto a recibir por parte del trabajador, que en caso de que éste hubiera laborado todos los días, su pago sería de \$1,951.60. Sin embargo, al faltar un día de la semana, se le descuenta lo equivalente a su salario diario de \$278.80 más la proporción del día de descanso por día trabajado que es de \$46.47, dando como resultado \$1,626.33 pesos.

Entonces, el salario semanal (SS) es igual al salario diario (SD) por los días de la semana (Ds)

$$SS = SD \times Ds \rightarrow 278.80 \times 7 = 1,951.60$$

El pago de los días efectivamente trabajados (PT) es igual a los días trabajados (DT) por el salario diario (SD)

$$PT = DT \times DS \rightarrow 278.80 \times 5 = 1,394.00$$

La cantidad a descontar (CD) es igual al salario del día del ausentismo (SDAu) más la proporción del día de descanso por día trabajado (Pddt)

$$CD = SDAu + Pddt \rightarrow 278.80 + 46.47 = 325.27$$

El pago a recibir (PR) es igual al salario semanal (SS) menos la cantidad a descontar (CD)

$$PR = SS - CD \rightarrow 1,951.60 - 325.27 = 1,626.33$$

En este sentido, el artículo 69 de la LFT establece que por cada seis días laborados el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Por lo tanto, en el cálculo se debe incluir el pago de la parte proporcional del día de descanso.

3.2.2. Cálculo semanal y quincenal considerando el salario mínimo profesional

El artículo 93 de la LFT señala que los salarios mínimos profesionales (SMP) regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

A continuación, se ejemplifica el cálculo semanal y quincenal de un cajero que percibe el salario mínimo profesional y trabajó todos los días de su jornada (ver tabla 6).

Tabla 6

Cálculo semanal y quincenal del salario mínimo profesional 2025.

Salario diario	Días trabajados	Monto del salario a recibir
289.24	7	2,024.68
289.24	15	4,338.60

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se muestra el cálculo semanal y quincenal de un cajero que percibe el salario mínimo profesional y que faltó un día de su jornada laboral (ver tabla 7).

Tabla 7

Cálculo semanal y quincenal del salario mínimo profesional con ausentismo.

	Semanal	Quincenal
Salario diario	289.24	289.24
☺ Días laborables	6	13
☒ Días de descanso	1	2
☒ Proporción del día de descanso por día trabajado	48.21	44.50
☒ Días efectivamente laborados	5	12
☒ Pago proporcional al día de descanso	241.03	533.98
☒ Pago de los días efectivamente trabajados	1,446.20	3,470.88
☒ Pago a recibir	1,687.23	4,004.86

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar que, si el trabajador hubiera laborado toda la semana, el pago sería de \$2,024.68. Sin embargo, al faltar un día de la semana, se le descuenta \$289.24 más la proporción del día de descanso por día trabajado, que es de \$48.21, dando como resultado \$1,687.23.

Entonces, el salario semanal (SS) es igual al salario diario (SD) por los días de la semana (Ds)

$$SS = SD \times Ds \rightarrow 289.24 \times 7 = 2,024.68$$

El pago de los días efectivamente trabajados (PT) es igual a los días trabajados (DT) por el salario diario (SD)

$$PT = DT \times DS \rightarrow 289.24 \times 5 = 1,446.2$$

La cantidad de descontar (CD) es igual al salario del día del ausentismo (SDAu) más la proporción del día de descanso por día trabajado (Pddt)

$$CD = SDAu + Pddt \rightarrow 289.24 + 48.21 = 337.45$$

El pago a recibir (PR) es igual al salario semanal (SS) menos la cantidad a descontar (CD)

$$PR = SS - CD \rightarrow 2,024.68 - 337.45 = 1,687.23$$

3.3. Determinación de las prestaciones laborales

En este apartado se presenta el cálculo de las prestaciones mínimas de ley con base a tres tipos de trabajadores:

3.3.1 Cálculo del aguinaldo

El aguinaldo debe pagarse antes del 20 de diciembre de cada año de acuerdo al artículo 87 de la LFT; el cálculo se realiza tomando como base el salario diario del trabajador, los días del año y los días efectivamente trabajados. Es importante señalar que, en caso de que el trabajador tenga alguna incapacidad por riesgo de trabajo o incapacidad por maternidad, para el cálculo de dicha prestación se tomarán en cuenta los días de incapacidad como días efectivamente trabajados.

Para aquellos trabajadores que tengan un sueldo variable, el salario se calcula con el ingreso promedio diario obtenido en los últimos 30 días efectivamente trabajados. Mientras que cuando el salario es fijo, éste debe ser equivalente a por lo menos 15 días y pagado antes del 20 de diciembre. A continuación, se muestra el cálculo de esta prestación:

$$\text{Proporción de aguinaldo} = \frac{\text{Días de aguinaldo}}{365}$$

$$\text{Días efectivamente trabajados} = \text{Días de ausentismo} - \text{Días de incapacidad}$$

Aguinaldo bruto

$$= (\text{Proporción de aguinaldo} \\ \times \text{Salario diario})(\text{Días efectivamente trabajados})$$

Conforme a lo anterior, se muestra un ejemplo del cálculo del aguinaldo para los trabajadores a, b y c:

- a) Vendedor que recibe prestaciones mínimas de ley, con un salario variable porque cobra comisión por venta. Sus ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos en 30 días de salario del mes devengado, asimismo, durante el año en curso faltó 7 días y tuvo 2 días de incapacidad por enfermedad general (ver tabla 8).

Tabla 8

Cálculo del aguinaldo trabajador “a”.

Aguinaldo con sueldo variable		
Ingresos del mes anterior		9,000
Días del mes devengado	\div	30
Salario diario	$=$	300
Días de aguinaldo		15
Días del año	\div	365
Proporción de aguinaldo	$=$	0.0410958
Días de ausentismo		7
Días de incapacidad por Enf. Gen.	$+$	2
Días no trabajados en el año	$=$	9
Días efectivamente trabajados		356
Aguinaldo bruto		4,389.04

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario diario (SD) es igual a los ingresos del mes anterior (IMA) entre los días del mes devengado (DMD)

$$SD = \frac{IMA}{DMD} \rightarrow \frac{9000}{30} = 300$$

La proporción de aguinaldo (Psac) es igual a los días de aguinaldo (Dsac) entre los días del año (Da)

$$Psac = \frac{Dsac}{Da} \rightarrow \frac{15}{365} = 0.0410958$$

Los días efectivamente trabajados (DET) son igual a los días del año (Da) menos la suma de los días de ausencia (DAu) y los días de incapacidad por enfermedad general (DIEG)

$$DET = Da - (DAu + DIEG) \rightarrow 365 - (2 + 7) = 356$$

El aguinaldo bruto (SACb) es igual al producto de la proporción de aguinaldo (Psac), el salario diario (SD) y los días efectivamente trabajados (DET)

$$SACb = Psac \times SD \times DET \rightarrow 0.0410958 \times 300 \times 356 = 4,389.04$$

- b) Trabajador de base que recibe su pago quincenalmente, éste recibe un salario fijo de 500 pesos diarios y prestaciones mínimas de ley. El supuesto para este caso es que el trabajador durante el año en curso faltó 5 días y tuvo 71 días de incapacidad por riesgo de trabajo (ver tabla 9).

Tabla 9

Cálculo del aguinaldo trabajador “b”.

Aguinaldo con sueldo fijo		
Días de aguinaldo	÷	15
Días del año		365
Proporción de aguinaldo	=	0.04109589
Días de ausentismo	+	5
Días de incapacidad por Riesgo de Trabajo		71
Días no trabajados en el año	=	5
Días efectivamente trabajados		360
Salario diario		500
Aguinaldo bruto		7,397.26

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, la proporción de aguinaldo ($Psac$) es igual a los días de aguinaldo ($Dsac$) entre de 365 (Da)

$$Psac = \frac{Dsac}{Da} \rightarrow \frac{15}{365} = 0.0410958$$

Los días efectivamente trabajados (DET) son igual a los días del año (Da) menos la suma de los días de ausencia (DAu) y los días de incapacidad por riesgo de trabajo ($DIRT$)

$$DET = Da - (DAu + DIRT) \rightarrow 365 - (5 + 71) = 356$$

El aguinaldo bruto ($SACb$) es igual al producto de la proporción de aguinaldo ($Psac$), el salario diario (SD) y los días efectivamente trabajados (DET)

$$SACb = Psac \times SD \times DET \rightarrow 0.0410958 \times 500 \times 360 = 7,397.26$$

En el ejemplo anterior, no se debe perder de vista que, para el cálculo del aguinaldo, los días de incapacidad por riesgo de trabajo se tomaran como días efectivamente trabajados; esto significa que no disminuye los días laborados del trabajador.

- c) Cocinera que recibe prestaciones mínimas de ley, con un salario mixto, porque percibe semanalmente el salario mínimo profesional de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas en promedio, descansa 1 día a la semana, por lo tanto, durante el mes tuvo 4 días de descanso. El ingreso variable en promedio es de 2,600 pesos; en este caso, el trabajador tuvo 4 faltas y tuvo una incapacidad de 84 días por maternidad (ver tabla 10).

Tabla 10

Cálculo del aguinaldo trabajador “c”.

Aguinaldo con sueldo mixto		
Ingresos del mes anterior	÷	2,600
Días del mes devengado	÷	30
Salario diario variable	=	86.67
Salario diario fijo	+	325.71
Salario diario mixto en el mes anterior	=	412.38
Días de aguinaldo	÷	15
Días del año	÷	365
Proporción de aguinaldo	=	0.04109
Días de ausentismo	+	4
Días de incapacidad por Maternidad		84
Días no trabajados en el año	=	4
Días efectivamente trabajados		361
Salario diario mixto en el mes anterior		412.38
Aguinaldo bruto		6,117.86

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Como se mencionó anteriormente, el salario diario variable (SDv) es igual al ingreso del mes anterior entre (IMA) de los días del mes devengado (DMD)

$$SDv = \frac{IMA}{DMD} \rightarrow \frac{2,600}{30} = 86.67$$

El salario diario mixto (SDm) es igual al salario diario variable (SDv) más el salario fijo (SF)

$$SDm = SDv + SF \rightarrow 86.67 + 325.71 = 412.38$$

La proporción de aguinaldo ($Psac$) es igual a los días de aguinaldo ($Dsac$) entre los días del año (Da)

$$Psac = \frac{Dsac}{Da} \rightarrow \frac{15}{365} = 0.0410958$$

Los días efectivamente trabajados (DET) son igual a los días del año (Da) menos la suma de los días de ausentismo (DAu) y los días de incapacidad por maternidad (DIM)

$$DET = Da - (DAu + DIER) \rightarrow 365 - (4 + 84) = 361$$

El aguinaldo bruto ($SACb$) es igual al producto de la proporción de aguinaldo ($Psac$), el salario diario mixto (SDm) y los días efectivamente trabajados (DET)

$$SACb = Psac \times SDm \times DET \rightarrow 0.0410958 \times 412.38 \times 361 = 6,117.86$$

En el ejemplo anterior se debe tomar en cuenta que la LFT señala que los días de incapacidad por maternidad se tomaran como días efectivamente trabajados para el cálculo de dicha prestación.

A continuación, se muestra una tabla comparativa del monto del aguinaldo de los tres ejemplos mostrados anteriormente (ver tabla 11).

Tabla 11

Percepción de aguinaldo por tipo de trabajador.

	Aguinaldo bruto
Trabajador a (salario variable)	4,389.04
Trabajador b (salario fijo)	7,397.26
Trabajador c (salario mixto)	6,117.86

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2 Cálculo de vacaciones

Las vacaciones de cada trabajador serán otorgadas según su antigüedad laboral (ver tabla 2) y se pagan como días efectivamente trabajados, por lo tanto, cuando el trabajador disfrute de dicho periodo deberá recibir su salario íntegro más una prima vacacional.

3.3.3 Cálculo de la prima vacacional

La prima vacacional es una prestación equivalente al 25% sobre el salario que corresponde al trabajador durante el periodo de vacaciones. A continuación, muestran tres ejemplos del cálculo de esta prestación:

- a) Vendedor con una antigüedad laboral de 2 años con prestaciones mínimas de ley; con un salario variable, cobra comisión por venta. Sus ingresos totales en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos, por lo que, su salario diario de 300 pesos (ver tabla 12).

Tabla 12

Cálculo de la prima vacacional del trabajador “a”.

Antigüedad laboral		2
Días de vacaciones por ley		14
Salario diario	×	300.00
Salario por los días de vacaciones	=	4,200.00
Porcentaje de la prima vacacional	×	25%
Monto de la prima vacacional	=	1,050.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por días de vacaciones (SDDV) es el producto del salario diario (SD) y los días de vacaciones (DV)

$$SDV = SD \times DV \rightarrow 300 \times 14 = 4,200$$

El monto de la prima vacacional (MPV) es igual al 25% del salario por los días de vacaciones (SDV)

$$MPV = 0.25 \times SDV \rightarrow 0.25 \times 4,200 = 1,050$$

- b) Trabajador de base con antigüedad laboral de 10 años que percibe un salario fijo de 500 pesos diarios con prestaciones mínimas de ley (ver tabla 13).

Tabla 13

Cálculo de la prima vacacional del trabajador “b”.

Antigüedad laboral		10
Días de vacaciones por ley		22
Salario diario	×	500.00
Salario por los días de vacaciones	=	11,000.00
Porcentaje de la prima vacacional	×	25%
Monto de la prima vacacional	=	2,750.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por días de vacaciones (SDV) es el producto del salario diario (SD) y los días de vacaciones (DV)

$$SDV = SD \times DV \rightarrow 500 \times 22 = 11,000$$

El monto de la prima vacacional (MPV) es igual al 25% del salario por días de vacaciones (SDV)

$$MPV = 0.25 \times SDV \rightarrow 0.25 \times 11,000 = 2,750$$

- c) Cocinera con 6 años de antigüedad laboral que recibe prestaciones mínimas de ley y un salario mixto porque percibe semanalmente el salario mínimo profesional de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas en promedio, descansa 1 día a la semana, por lo que, durante el mes tuvo 4 días de descanso, recibiendo así un ingreso variable en promedio de 2,600 pesos (ver tabla 14).

Tabla 14

Cálculo de la prima vacacional del trabajador “c”.

Ingresos del mes anterior		2,600
Días del mes devengado	÷	30
Salario diario variable	=	86.67
Salario diario fijo	+	325.71
Salario diario mixto en el mes anterior	=	412.38
Antigüedad laboral		6
Días de vacaciones por ley		22
Salario diario	×	412.38
Salario por los días de vacaciones	=	9,072.29
Porcentaje de la prima vacacional	×	25%
Monto de la prima vacacional	=	2,268.07

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por días de vacaciones (SDV) es el producto del salario diario mixto (SDm) y los días de vacaciones (DV)

$$SDV = SDm \times DV \rightarrow 412.38 \times 22 = 9,072.29$$

El monto de la prima vacacional (MPV) es igual al 25% del salario por días de vacaciones (SDV)

$$MPV = 0.25 \times SDV \rightarrow 0.25 \times 9,072.29 = 2,268.07$$

A continuación, se muestra una comparación del monto de la prima vacacional de los tres tipos de trabajadores mostrados anteriormente (ver tabla 15).

Tabla 15

Percepción de prima vacacional por tipo de trabajador.

	Prima vacacional bruta
Trabajador a (salario variable)	1,050.00
Trabajador b (salario fijo)	2,750.00
Trabajador c (salario mixto)	2,268.07

Fuente: Elaboración propia.

3.3.4 Cálculo de la prima dominical

La prima dominical es un monto adicional que los trabajadores reciben cuando por necesidades del patrón deben trabajar en día domingo, dicho monto es equivalente al veinticinco por ciento sobre el salario de cada domingo trabajado.

- a) Vendedor que recibe prestaciones mínimas de ley y un salario variable porque cobra comisión por venta, cuyos ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos, por lo que percibe un salario diario de 300 pesos (ver tabla 16).

Tabla 16

Cálculo de la prima dominical del trabajador “a”.

Domingos trabajados en el mes		2
Salario diario	×	300
Salario por los domingos trabajados	=	600.00
Porcentaje de la prima dominical	×	25%
Monto de la prima dominical	=	150.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los domingos trabajados (Sdt) es igual al salario diario (SD) por los domingos trabajados (dt)

$$Sdt = SD \times dt \rightarrow 300 \times 2 = 600$$

El monto por la prima dominical es igual (MPd) es igual al 25% del salario por los domingos trabajados (Sdt)

$$MPd = 0.25 \times Sdt \rightarrow 0.25 \times 600 = 150$$

- b) Trabajador de base que le pagan quincenalmente y recibe un salario fijo de 500 pesos diarios y prestaciones mínimas de ley (ver tabla 17).

Tabla 17

Cálculo de la prima dominical del trabajador “b”.

Domingos trabajados en el mes		1
Salario diario	×	500
Salario por los domingos trabajados	=	500.00
Porcentaje de la prima dominical	×	25%
Monto de la prima dominical	=	125.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los domingos trabajados (Sdt) es igual al salario diario (SD) por los domingos trabajados (dt)

$$Sdt = SD \times dt \rightarrow 500 \times 1 = 500$$

El monto por la prima dominical (MPd) es igual al 25% del salario por los domingos trabajados (Sdt)

$$MPd = 0.25 \times Sdt \rightarrow 0.25 \times 500 = 125$$

- c) Cocinera que recibe prestaciones mínimas de ley y un salario mixto porque percibe semanalmente el salario mínimo profesional de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas, descansa 1 día a la semana, por lo que, durante el mes tuvo 4 días de descanso, recibiendo un ingreso variable en promedio de 2,600 pesos (ver tabla 18).

Tabla 18

Cálculo de la prima dominical del trabajador “c”.

Ingresos del mes anterior		2,600
Días del mes devengado	÷	30
Salario diario variable	=	86.67
Salario diario fijo	+	325.71
Salario diario mixto en el mes anterior	=	412.38
Domingos trabajados en el mes		2
Salario diario	×	412.38
Salario por los domingos trabajados	=	824.75
Porcentaje de la prima dominical	×	25%
Monto de la prima dominical	=	206.19

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los domingos trabajados (*Sdt*) es igual al salario diario mixto (*SDm*) por los domingos trabajados (*dt*)

$$Sdt = SDm \times dt \rightarrow 412.38 \times 2 = 824.75$$

El monto por la prima dominical es igual (*MPd*) es igual al 25% del salario por los domingos trabajados (*Sdt*)

$$MPd = 0.25 \times Sdt \rightarrow 0.25 \times 824.75 = 206.19$$

A continuación, se muestra un análisis comparativo del monto de la prima dominical de los tres supuestos mostrados anteriormente (ver tabla 19).

Tabla 19

Percepción de prima dominical por tipo de trabajador.

	Prima dominical bruta
Trabajador a (salario variable)	150.00
Trabajador b (salario fijo)	125.00
Trabajador c (salario mixto)	206.19

Fuente: Elaboración propia.

3.3.5 Cálculo de los días de descanso







Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso por cada seis días laborados con goce de sueldo. En el caso de que un trabajador labore un día de descanso por requerimiento del patrón, éste le deberá pagar independientemente del salario que le corresponda por día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.

A continuación, se muestran tres casos de diferentes trabajadores.

- a) Vendedor que laboró el 01 de enero y su patrón no le repuso el día a cambio de otro en el que él pudiera descansar, por lo cual le deben pagar el día de descanso laborado. Este trabajador recibe su nómina semanalmente y percibe un salario variable porque cobra por comisión. Sus ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos, por lo que percibe un salario diario de 300 pesos. El trabajador no tuvo faltas en su jornada laboral (ver tabla 20).

Tabla 20

Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “a”.

Ingresos del mes anterior		9,000
Días del mes devengado		30
Salario diario		300
Días de descanso trabajados en la semana		1
Salario por los días de descanso trabajados		300.00
Salario doble por los días trabajados		600.00
Monto total por los días de descanso trabajados		900.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los días de descanso trabajados (SDdt) es el producto del salario diario (SD) y los días de descanso trabajados en la semana (Ddt)

$$SDdt = SD \times Ddt \rightarrow 300 \times 1 = 300$$

El salario doble por los días trabajados (SDDdt) es igual a dos veces el salario por los días de descanso trabajados (SDdt)

$$SDDdt = 2 \times SDdt \rightarrow 2 \times 300 = 600$$

Monto total por los días de descanso trabajados (MTDdt) es igual a el salario diario del descanso trabajado (SDdt) más el salario doble por los días trabajados (SDDdt)

$$MTDdt = SDdt + SDDdt \rightarrow 300 + 600 = 900$$

- b) Trabajador de base que le pagan quincenalmente y recibe un salario fijo de 500 pesos diarios. El patrón le solicitó trabajar 2 días domingo y no le repusieron esos días. El trabajador no tuvo faltas en su jornada laboral (ver tabla 21).

Tabla 21

Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “b”.

Salario diario		500
Días de descanso trabajados en la semana	×	2
Salario por los días de descanso trabajados	=	1,000.00
Salario doble por los días trabajados	+	2,000.00
Monto total por los días de descanso trabajados	=	3,000.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los días de descanso trabajados (SDdt) es el producto del salario diario (SD) y los días de descanso trabajados en la semana (Ddt)

$$SDdt = SD \times Ddt \rightarrow 500 \times 2 = 1,000$$

El salario doble por los días trabajados (SDDdt) es igual a dos veces el salario por los días de descanso trabajados (SDdt)

$$SDDdt = 2 \times SDdt \rightarrow 2 \times 1,000 = 2,000$$









Monto total por los días de descanso trabajados (MTDdt) es igual al salario diario del descanso trabajado (SDdt) más el salario doble por los días trabajados (SDDdt)

$$MTDdt = SDdt + SDDdt \rightarrow 1,000 + 2,000 = 3,000$$

- c) Cocinera que tuvo que laborar su día de descanso y el patrón no le repuso ese día. Este trabajador recibe su nómina semanalmente y percibe un salario mixto. Su salario mínimo profesional es de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas en promedio, descansa 1 día a la semana. El trabajador no ha faltado a su jornada laboral (ver tabla 22).

Tabla 22

Cálculo de los días de descanso trabajados del trabajador “c”.

Ingresos del mes anterior		2,600
Días del mes devengado		30
Salario diario variable		86.67
Salario diario fijo		325.71
Salario diario mixto en el mes anterior		412.38
Días de descanso trabajados en la semana		1
Salario diario		412.38
Salario por los días de descanso trabajados		412.38
Salario doble por los días trabajados		824.76
Monto total por los días de descanso trabajados		1,237.14

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Entonces, el salario por los días de descanso trabajados (SDdt) es el producto del salario diario (SD) y los días de descanso trabajados en la semana (Ddt)

$$SDdt = SD \times Ddt \rightarrow 412.38 \times 1 = 412.38$$

El salario doble por los días trabajados (SDDdt) es igual a dos veces el salario por los días de descanso trabajados (SDdt)

$$SDDdt = 2 \times SDdt \rightarrow 2 \times 412.38 = 824.76$$

Monto total por los días de descanso trabajados (MTDdt) es igual a el salario por los días de descanso trabajados (SDdt) más el salario doble por los días trabajados (SDDdt)

$$MTDdt = SDdt + SDDdt \rightarrow 412.38 + 824.76 = 1,237.14$$

A continuación, se muestra una comparación del monto de los días de descanso de los tres trabajadores mostrados anteriormente (ver tabla 23).

Tabla 23

Percepción de los días de descanso por tipo de trabajador.

	Monto días de descanso brutos
Trabajador a (salario variable)	600.00
Trabajador b (salario fijo)	2,000.00
Trabajador c (salario mixto)	824.75

Fuente: Elaboración propia.

3.3.6. Cálculo de la prima de antigüedad

La prima de antigüedad es una prestación que se paga a aquellos trabajadores que se separan voluntariamente de su empleo y han cumplido quince años de servicio, la base para el cálculo se determina tomando en cuenta el salario actual del trabajador. En caso que éste tenga un salario mayor al mínimo general, la base de cálculo es el doble del salario mínimo.

Para ejemplificar esta prestación, a continuación, se presentan los casos de tres trabajadores.

- a) Vendedor que empezó a laborar el 17 de mayo de 2008 y presenta su renuncia el 19 de diciembre del 2025 por lo que tiene una antigüedad laboral de 17 años, 7 meses y 2 días. Dicho trabajador percibe un salario variable porque cobra por comisión por venta cuyos ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos, por lo que percibe un salario diario de 300 pesos (ver tabla 24 y 25).

Tabla 24

Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “a”.

Fecha de inicio	17-may-99
Fecha final	19-dic-16
Antigüedad laboral del trabajador	17 años y 7 meses y 2 días

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 25

Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “a”.

Monto del salario mínimo general	278.8
Doble del salario mínimo general	557.6
Salario diario del trabajador	300
Días por años de servicio	✕ 12
Años de servicio del trabajador	✕ 18
Monto de la prima de antigüedad	≡ 64,800.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Para determinar la prima de antigüedad de este trabajador, se considera su salario diario debido a que no recibe un monto mayor al doble del salario mínimo. Asimismo, se consideran 18 años, tomando en cuenta que toda fracción de más de seis meses se considera año completo.

- b) Trabajador de base que empezó a laborar el 02 de febrero de 1996 y fallece el 28 de noviembre de 2024, en este caso su antigüedad laboral es de 28 años, 10 meses y 26 días. Este trabajador tenía esposa y 2 hijas de 13 y 15 años. El trabajador percibía un salario fijo de 500 pesos diarios (ver tabla 26 y 27).

Tabla 26

Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “b”.

Fecha de inicio	02-feb-96
Fecha final	28-nov-24
Antigüedad laboral del trabajador	28 años, 10 meses y 26 días

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 27

Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “b”.

Monto del salario mínimo general	278.8
Doble del salario mínimo general	557.6
Salario diario del trabajador	500
Días por años de servicio	✕ 12
Años de servicio del trabajador	✕ 29
Monto de la prima de antigüedad	≡ 174,000.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

El caso de este trabajador es similar al ejemplo anterior, debido a que no recibe un monto mayor al doble del salario mínimo. Para el cálculo de la prima, se considera una antigüedad de 29 años.

Es importante señalar, que la LFT establece que, en caso de fallecimiento del trabajador, la persona que cobrará la prima de antigüedad será la viuda, los hijos o dependientes económicos.

- c) Cocinera que comenzó a trabajar el 20 de julio de 2017, tuvo una incapacidad por riesgo de trabajo; en consecuencia, el IMSS le dictaminó invalidez laboral permanente, con fecha de reconocimiento del 02 de abril de 2025. Este trabajador percibe un salario mixto debido a que recibe semanalmente el salario mínimo profesional de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas en promedio y descansa 1 día a la semana, por lo cual recibe un salario diario aproximado de 412.38 pesos. (ver tabla 28 y 29).

Tabla 28

Determinación de la antigüedad laboral del trabajador “c”.

Fecha de inicio	20-jul-17
Fecha final	02-abr-25
Antigüedad laboral del trabajador	7 años, 8 meses y 13 días

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 29

Determinación de la prima de antigüedad del trabajador “c”.

Monto del salario mínimo general	278.8
Doble del salario mínimo general	557.6
Salario diario del trabajador	412.38
Días por años de servicio	⊗ 12
Años de servicio del trabajador	⊗ 8
Monto de la prima de antigüedad	≡ 39,588.16

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Este trabajador a diferencia de los anteriores no ha cumplido los 15 años de servicio. No obstante, la LFT establece que aquellos trabajadores que el IMSS les haya reconocido una incapacidad laboral deberán recibir una prima de antigüedad.

A continuación, se muestra una tabla comparativa del pago de la prima de antigüedad a los tres trabajadores mencionados anteriormente (ver tabla 30).

Tabla 30

Percepción de la prima de antigüedad por tipo de trabajador.

	P. de antigüedad bruta
Trabajador a (salario variable)	64,800.00
Trabajador b (salario fijo)	174,000.00
Trabajador c (salario mixto)	39,588.16

Fuente: Elaboración propia.

3.3.7. Cálculo de las prestaciones generadas por despido injustificado

Los patrones deberán pagar a los trabajadores que hayan despedido injustificadamente tres meses de salario de acuerdo con la CPEUM. De igual forma, la LFT menciona que adicional a la indemnización constitucional se les deberá pagar 20 días de indemnización por cada año de servicio, los salarios vencidos al momento del despido, la parte proporcional de las

vacaciones, la prima dominical correspondiente y el aguinaldo proporcional a la fecha, así como una prima de antigüedad.

Para el cálculo de esta prestación, en seguida se muestra el ejemplo de 3 trabajadores.

- a) Vendedora que empezó a laborar el 27 de junio de 2004 y su patrón la despide el 08 de marzo 2025 por haber participado en una huelga. Esta trabajadora percibe un salario variable porque cobra por comisión. Sus ingresos totales percibidos en el mes inmediato anterior fueron de 9,000 pesos, por lo que tiene un salario integrado de 300 pesos (ver tabla 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37).

Tabla 31

Cálculo SDI del trabajador “a”.

Comisiones del bimestre		9,000.00
Días del bimestre	\div	30
SDI variable	$=$	300.00

Fuente: Elaboración propia con base en LFT.

Tabla 32

Determinación del monto de la indemnización de tres meses del trabajador “a”.

Salario diario integrado		300.00
Días de salario (equivalente a 3 meses)	\times	90
Monto de la indemnización	$=$	27,000.00

Fuente: Elaboración propia con base en la CPEUM.

Tabla 33




Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “a”.

Salario diario integrado		300.00
Días de salario (equivalente a 3 meses)	\times	20
Monto de la indemnización	$=$	6,000.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 34








Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “a”.

Salario diario		300	
Días de aguinaldo		15	
Días del año		365	
Proporción de aguinaldo		0.04109589	
Días efectivamente trabajados en el año		67	
Aguinaldo bruto		826.03	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 35




Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “a”.

Antigüedad laboral		21	
Días de vacaciones al año por ley		28	
Días trabajados en el año		67	
Días del año		365	
Días de vacaciones por día trabajado		5.14	
Salario diario		300	
Salario por los días de vacaciones		1,541.92	
Porcentaje de la prima vacacional		25%	
Monto de la prima vacacional		385.48	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 36

Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “a”.

Salario diario del trabajador		300	
Días por años de servicio		12	
Años de servicio del trabajador		22	
Monto de la prima de antigüedad		79,200.00	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 37

Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “a”.

Monto de la indemnización (3 meses)		27,000.00
Monto de la indemnización (20 días)	+	6,000.00
Aguinaldo bruto	+	826.03
Salario por los días de vacaciones	+	1,541.92
Monto de la prima vacacional	+	385.48
Monto de la prima de antigüedad	+	79,200.00
Monto total de las prestaciones a pagar	=	114,953.43

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

- b) Trabajador de base que empezó a laborar el 01 de octubre de 1990 y su patrón lo despide el 29 de abril de 2025, porque ya está a punto de cumplir los 35 años de servicio; y la empresa requiere gente joven para laborar. El trabajador percibe un salario fijo de 500 pesos y un salario diario integrado de 524.66 pesos (ver tabla 38, 39, 40, 41, 42, 43 y 44).

Tabla 38

Cálculo SDI del trabajador “b”.

Cálculo del factor de integración		
Aguinaldo		
Días de aguinaldo		15
Días del año	÷	365
Proporción	=	0.041095
Prima vacacional		
Días de vacaciones	×	12
Porcentaje de la prima	=	25%
Subtotal		3
Días del año	÷	365
Proporción	=	0.008219
Factor de integración		
Unidad		1
Proporción del aguinaldo	+	0.041095
Proporción de la PV	+	0.008219
Factor de integración	=	1.049315
Salario diario	×	500
SDI fijo	=	524.66

Fuente: Elaboración propia con base en LSS.

Tabla 39

Determinación del monto de la indemnización del trabajador “b”.

Salario diario integrado		524.66
Días de salario (equivalente a 3 meses)	×	90
Monto de la indemnización	=	47,219.18

Fuente: Elaboración propia con base en la CPEUM.

Tabla 40

Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “b”.

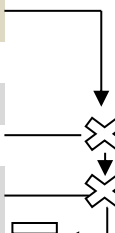
Salario diario integrado		524.66
Días de salario (equivalente a 3 meses)	×	20
Monto de la indemnización	=	10,493.15

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 41

Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “b”.

Salario diario		500	
Días de aguinaldo		15	
Días del año	÷	365	
Proporción de aguinaldo	=	0.04109589	
Días efectivamente trabajados en el año		119	
Aguinaldo bruto		2,445.21	



Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 42

Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “b”.

Antigüedad laboral		34
Días de vacaciones al año por ley		32
Días trabajados en el año	×	119
Días del año	÷	365
Días de vacaciones por día trabajado	=	10.43
Salario diario		500
Salario por los días de vacaciones	=	5,216.44
Porcentaje de la prima vacacional	×	25%
Monto de la prima vacacional	=	1,304.11

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 43

Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “b”.

Salario diario del trabajador		500
Días por años de servicio	×	12
Años de servicio del trabajador	×	35
Monto de la prima de antigüedad	=	210,000.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 44

Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “b”.

Monto de la indemnización (3 meses)		47,219.18
Monto de la indemnización (20 días)	+	10,493.15
Aguinaldo bruto	+	2,445.21
Salario por los días de vacaciones	+	5,216.44
Monto de la prima vacacional	+	1,304.11
Monto de la prima de antigüedad	+	210,000.00
Monto total de las prestaciones a pagar	=	276,678.08

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

- c) Cocinera que comenzó a trabajar el 27 de julio de 2018 y la despide su patrón el 25 de enero del 2025 por haber ingresado a un sindicato. La trabajadora percibe un salario mixto debido a que recibe semanalmente el salario mínimo profesional de 325.71 pesos más 100 pesos diarios de propinas en promedio, descansa 1 día a la semana; su salario diario integrado es de 430.10 (ver tabla 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 51).

Tabla 45

Cálculo SDI del trabajador “c”.

Cálculo del factor de integración			
Aguinaldo			
Días de aguinaldo	\div	15	
Días del año	\div	365	
Proporción	$=$	0.041095	
Prima vacacional			
Días de vacaciones	\times	12	
Porcentaje de la prima	\times	25%	
Subtotal	$=$	3.00	
Días del año	\div	365	
Proporción	$=$	0.008219	
Factor de integración			
Unidad		1	
Proporción del aguinaldo	$+$	0.041095	
Proporción de la PV	$+$	0.008219	
Factor de integración	$=$	1.049315	
Salario diario	\times	325.71	
SDI fijo	$=$	341.77	\downarrow $+$
Comisiones del mes		2,650.00	
Días del mes (30)		30	\uparrow $=$
SDI variable	\div	88.33	
SDI mixto	$=$	430.10	$=$

Fuente: Elaboración propia con base en LSS.

Tabla 46

Determinación del monto de la indemnización del trabajador “c”.

Salario diario integrado		430.10
Días de salario (equivalente a 3 meses)	\times	90
Monto de la indemnización	$=$	38,709.00

Fuente: Elaboración propia con base en la CPEUM.

Tabla 47

Determinación del monto de la indemnización por 20 días de salario del trabajador “a”.

Salario diario integrado		430.10
Días de salario (equivalente a 3 meses)	\otimes	20
Monto de la indemnización	\equiv	8,602.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 48

Determinación del monto del aguinaldo proporcional del trabajador “c”.

Comisiones del mes		2,650.00	
Días del mes	\div	30	
Salario variable	\equiv	88.33	
Salario fijo	$+$	325.71	
Salario diario mixto	\equiv	414.04	
Días de aguinaldo		15	
Días del año	\div	365	
Proporción de aguinaldo	\equiv	0.04109589	
Días efectivamente trabajados en el año		25	
Aguinaldo bruto	\equiv	425.38	

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 49

Determinación del monto de las vacaciones y prima vacacional proporcional del trabajador “c”.

Antigüedad laboral		6
Días de vacaciones al año por ley		22
Días trabajados en el año	\otimes	25
Días del año	\div	365
Días de vacaciones por día trabajado	\equiv	1.51
Salario diario	\otimes	414.04
Salario por los días de vacaciones	\equiv	625.20
Porcentaje de la prima vacacional	\otimes	25%
Monto de la prima vacacional	\equiv	156.30

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

Tabla 50

Determinación del monto de la prima de antigüedad del trabajador “c”.

Salario diario del trabajador		414.04
Días por años de servicio	×	12
Años de servicio del trabajador	×	6
Monto de la prima de antigüedad	=	29,810.88

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT

Tabla 51

Determinación del monto total de la indemnización del trabajador “c”.

Monto de la indemnización (3 meses)		38,709.00
Monto de la indemnización (20 días)	+	8,602.00
Aguinaldo bruto	+	425.38
Salario por los días de vacaciones	+	625.20
Monto de la prima vacacional	+	156.30
Monto de la prima de antigüedad	+	29,810.88
Monto total de las prestaciones a pagar	=	78,328.76

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

A continuación, se muestra una comparación del monto de las prestaciones generadas por despido injustificado de los ejemplos mostrados anteriormente (ver tabla 52).

Tabla 52

Percepción de las prestaciones generadas por despido injustificado por tipo de trabajador.

	Monto bruto
Trabajador a (salario variable)	114,953.43
Trabajador b (salario fijo)	276,678.08
Trabajador c (salario mixto)	78,328.76

Fuente: Elaboración propia.

3.3.8. Participación de los trabajadores en las utilidades

Como se mencionó anteriormente, los trabajadores deben participar en las utilidades de la empresa, dentro de los setenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse la Utilidad Fiscal. Cabe señalar que la PTU se pagará siempre y cuando la empresa establezca una Comisión Mixta de Participación de Utilidades. A continuación, se muestran los trabajadores que tienen o no derecho a recibir el reparto de utilidades (ver tabla 53).

Tabla 53

Análisis del reparto de utilidades de acuerdo al tipo de trabajador.

Trabajadores con derecho a la PTU	Trabajadores que se consideran activos, aunque no hayan estado presencialmente	Trabajadores sin derecho a la PTU
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores de planta: Trabajadores sindicalizados o no que gozan de un contrato por tiempo indeterminado, sin importar número de días que hayan laborado en el ejercicio fiscal. • Trabajadores por obra o eventuales: Trabajadores de temporada que hayan laborado mínimo 60 días durante el año (sea de forma continua o discontinua). • Extrabajadores de planta: Trabajadores que renunciaron voluntariamente o fueron despedidos, participan en el reparto con el número de días trabajados y el salario percibido en el último ejercicio fiscal. • Extrabajadores por obra o eventuales: Trabajadores de temporada que hayan laborado mínimo 60 días durante el año (sea de forma continua o discontinua) en el último ejercicio fiscal. • Trabajadores de confianza: Con la limitante de que, si el salario que perciben es mayor al trabajador sindicalizado o de base de más alto salario dentro de la empresa, se deberá considerar para el cálculo ese salario, aumentado en 20%, como salario base máximo. • Trabajadores digitales: Trabajadores de plataformas digitales cuando el tiempo efectivamente laborado sea superior a 288 horas anuales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las madres trabajadoras durante los periodos prenatal y postnatal (durante las 6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto). • Trabajadores con incapacidad por riesgo de trabajo. • Trabajadores que tuvieron un accidente de trabajo cuyo efecto produce su muerte, se le deben pagar las utilidades a sus beneficiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los administradores, directores, socios o accionistas y gerentes generales de las empresas. • Los trabajadores domésticos de casas habitaciones particulares. • Trabajadores por honorarios. • Personas físicas que sean propietarias o copropietarias de una negociación. • Profesionales, técnicos, artesanos y otros que en forma independiente prestan servicios a una empresa, siempre y cuando no exista una relación de trabajo subordinada con el patrón. • Trabajadores o extrabajadores eventuales cuando hayan laborado menos de 60 días durante el ejercicio fiscal.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT del año 2024.

3.3.9. Cálculo de las horas extras






El tiempo extraordinario que el patrón le solicita al trabajador labore de manera adicional a la jornada de trabajo no debe exceder de tres horas diarias ni tres veces en una semana. En este caso, la LFT establece que las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas; y cuando estas excedan de nueve horas a la semana, las horas excedentes se pagarán con un 200% más del salario.

A continuación, se explica el cálculo de esta prestación bajo dos supuestos; trabajador “a”, labora menos de 9 horas a la semana y el trabajador “b”, labora más de 9 horas a la semana.

- a) Trabajador “a”, percibe un salario diario de 500 pesos, se le paga de manera semanal y trabajó 5 horas de tiempo extraordinario durante la semana (ver tabla 54).

Tabla 54

Determinación del monto de horas extras que le corresponde al trabajador “a”.






Salario diario		500.00
Horas de jornada laboral		8
Salario por hora		62.5
Horas extras trabajadas a la semana		5
Al doble		2
Tiempo extra pagado al doble		625.00

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

- b) Trabajador “b” que recibe un salario diario de 450 pesos, su pago es de manera quincenal; durante la primera semana de la quincena trabajó 10 horas de tiempo extraordinario (ver tabla 55).

Tabla 55

Determinación del monto de horas extras que le corresponde al trabajador “b”.

Salario diario		450.00
Horas de jornada laboral		8
Salario por hora		56.25
Horas extras trabajadas a la semana		10
Al triple		3
Tiempo extra pagado al triple		1,687.50

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

A continuación, se muestra una comparación del monto a pagar por el tiempo extraordinario laborado de los dos tipos de trabajadores mostrados anteriormente (ver tabla 56).

Tabla 56

Percepción de horas extras por tipo de trabajador.

	Horas extras brutas
Trabajador a	625.00
Trabajador b	1,687.50

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Prestaciones contractuales

Las prestaciones contractuales son aquellas que otorgan los patrones con la finalidad de tener más personal o retener a trabajadores activos, la aplicación de estas surge para elevar la productividad de la empresa en el mercado.

3.4.1. Cálculo del bono por asistencia

El bono de asistencia es un estímulo a la asistencia del trabajador por acudir a su centro de trabajo de manera habitual. A continuación, se ejemplifica dicha prestación.

El trabajador “Y” recibe un salario mínimo; asistió todos los días del mes a su jornada. La empresa establece en su reglamento interior de trabajo un monto de 500 pesos al mes, adicional al salario, por acudir a su centro de trabajo diariamente (ver tabla 57).

Tabla 57

Determinación del bono por asistencia.

Pago a recibir por salario quincenal		4,182.00
Monto del bono por asistencia	+	500.00
Monto total a recibir en la segunda quincena del mes	=	4,682.00

Fuente: Elaboración propia.

3.4.2. Cálculo del bono por puntualidad

El bono por puntualidad es un incentivo económico ligado al bono de asistencia, cuyo objetivo es incentivar a los trabajadores que además de asistir habitualmente a sus labores, lo hagan dentro del margen permisible. En seguida se ejemplifica dicha prestación.

El trabajador “z” recibe un salario diario de 400 pesos; asistió puntualmente todos los días del mes a su jornada. La empresa establece en su reglamento interior de trabajo que existe un monto de 500 pesos al mes, adicional al salario, por acudir al centro de trabajo puntualmente (ver tabla 58).

Tabla 58

Determinación del bono por puntualidad.

Pago a recibir por sueldo quincenal		6,000.00
Monto del bono por asistencia	+	500.00
Monto total a recibir en la segunda quincena del mes	=	6,500.00

Fuente: Elaboración propia.

3.4.3. Cálculo del bono por actuación

El bono por actuación está dirigido a los directores, gerentes y jefes de departamento, su propósito es incentivar el desempeño de los ejecutivos de la empresa en cuanto al cumplimiento de determinadas metas establecidas por la organización en función a las actividades de cada área o departamento, éste puede ser otorgado de manera mensual o anual. A continuación, se ejemplifica dicha prestación.

El gerente de producción recibe un salario diario de 1,200 pesos; llegó a la meta establecida por el comité directivo de la empresa. El Reglamento Interior de Trabajo establece que los gerentes y jefes de departamento que cumplan con las metas planteadas recibirán un bono anual equivalente a un mes de salario (ver tabla 59).

Tabla 59

Determinación del monto del bono por actuación.

Salario diario		1,200
Días del bono por actuación	×	30
Monto del bono por actuación	=	36,000.00

Fuente: Elaboración propia.

3.4.4. Cálculo del bono por productividad

El bono por productividad es un incentivo mediante el cual se cuantifica la productividad del trabajador en proporción a los objetivos de desempeño establecidos. En seguida se ejemplifica dicha prestación.

El trabajador “x” recibe un salario diario de 800; obtuvo un resultado favorable en su evaluación de desempeño, por esta razón, se ha ganado un bono equivalente a un mes de salario, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo (ver tabla 60).

Tabla 60

Determinación del monto del bono por productividad.

Salario diario		800
Días del bono por actuación	×	30
Monto del bono por actuación	=	24,000.00

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

GUÍA PARA ORIENTAR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO SOBRE EL CÁLCULO DE SUS PRESTACIONES LABORALES

Este capítulo está dividido en dos partes: la primera muestra los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores para identificar los conocimientos que tienen sobre sus prestaciones laborales; y la segunda presenta la guía para orientarlos sobre esta temática.

4.1. Análisis e interpretación de los resultados

A partir de la recopilación de la información, se identificaron las principales características de los trabajadores participantes en el estudio (ver tabla 61).

Tabla 61

Perfil de los participantes en el estudio.

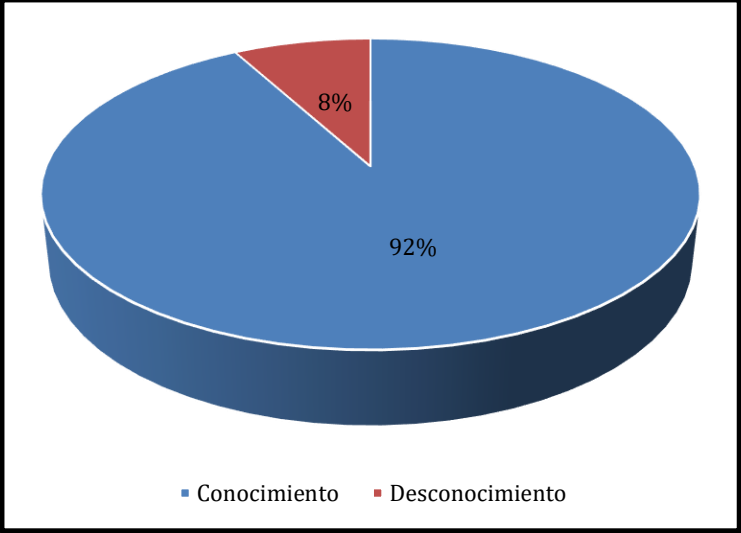
Variable	Subescala	Frecuencia	Porcentaje
Escolaridad	Primaria	1	1.33%
	Bachillerato	20	26.67%
	Carrera técnica	9	12.00%
	Licenciatura	35	46.67%
	Maestría	9	12.00%
	Doctorado	1	1.33%
Edad	21-25	15	20.00%
	26-30	14	18.67%
	31-35	10	13.33%
	36-40	5	6.67%
	41-45	3	4.00%
	46-50	3	4.00%
	Más de 50	25	33.33%
Género	Femenino	52	69.33%
	Masculino	23	30.67%
Tipo de trabajador	Confianza	30	40.00%
	Base	29	38.67%
	Eventual	11	14.67%
	Comisionista	1	1.33%
	Sindicalizado	4	5.33%
Giro	Servicio	41	54.67%
	Industrial	12	16.00%
	Comercial	22	29.33%
Salario	Fijo	64	85.33%
	Variable	8	10.67%
	Mixto	3	4.00%

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran que el 92% de los encuestados conoce que es una prestación laboral (ver figura 1). Asimismo, se observó que el 56% de los trabajadores relaciona las prestaciones laborales con el aguinaldo, las vacaciones y el seguro social; el 23% las asocia con los derechos adicionales al salario; el 12% las relaciona con los incentivos laborales, mientras que el 9% restante no supo dar una definición (ver figura 2).

Figura 1

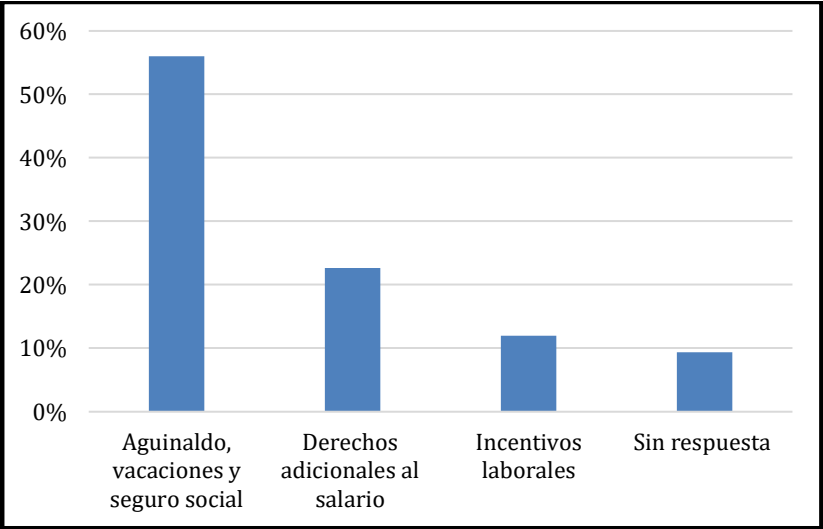
Conocimiento de prestación laboral



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 2

Definición de prestación laboral

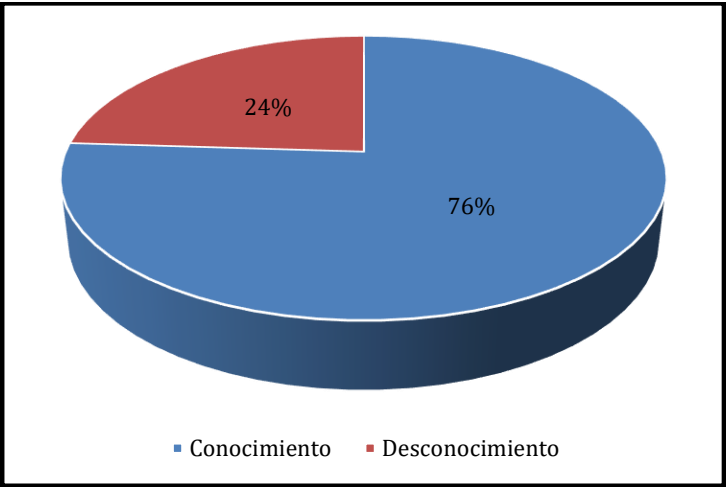


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Aunado a lo anterior, se encontró que el 76% de los participantes conoce que es una prestación mínima de ley (ver figura 3). El 65% señala como prestaciones mínimas de ley, el derecho a recibir aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y el acceso servicio médico, por otro lado, el 13% relaciona las prestaciones mínimas con ser asegurado del IMSS y tener crédito para la vivienda INFONAVIT. Por otro lado, el 21% no supo dar una respuesta (ver figura 4).

Figura 3

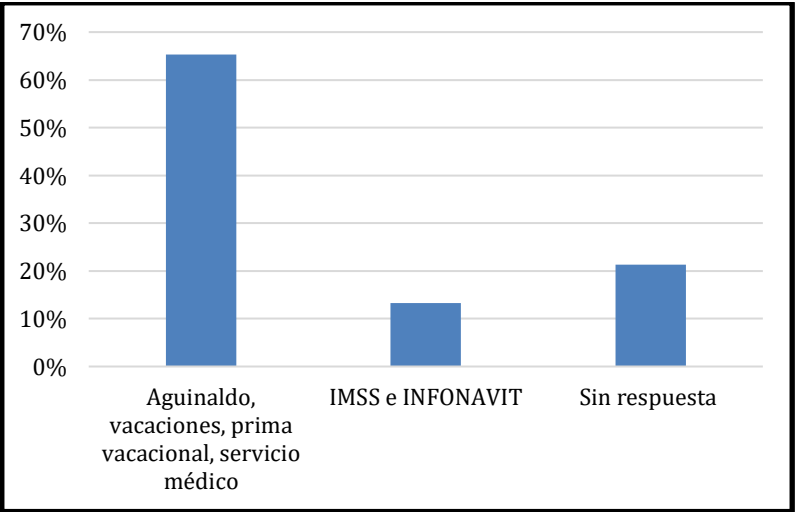
Conocimiento de las prestaciones mínimas de ley



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 4

Descripción de prestación mínimas de ley

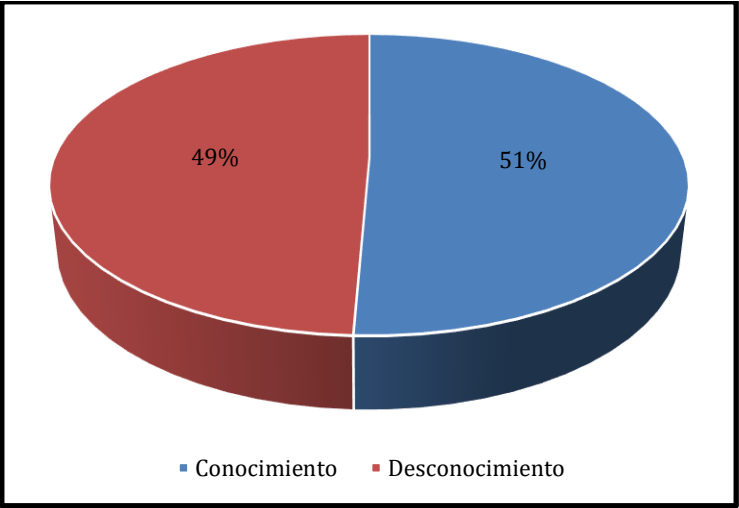


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Respecto a las prestaciones superiores a las de ley, se identificó que el 51% de los encuestados tiene conocimiento sobre ellas (ver figura 5); el 29% las relaciona con más días de aguinaldo y vacaciones de lo establecido en la LFT; el 23% las asocia con las prestaciones contractuales y prestaciones sociales como: bonos, vales de despensa y seguro de gastos médicos, mientras que el 48% no supo dar una respuesta (ver figura 6).

Figura 5

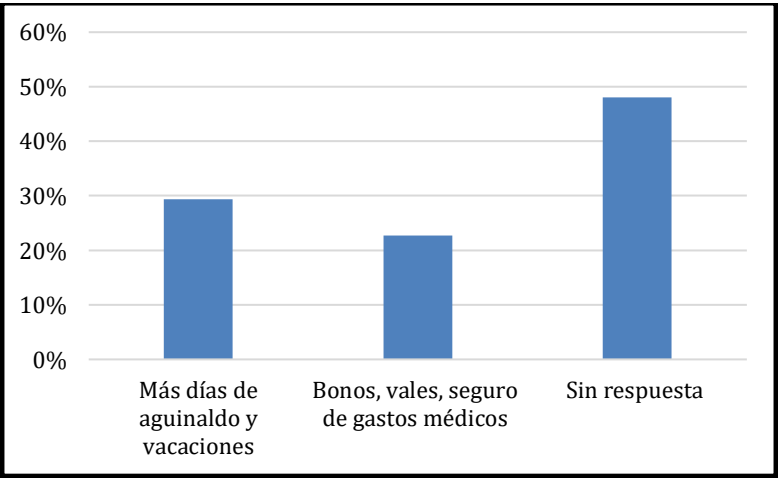
Conocimiento de las prestaciones superiores a las de ley



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 6

Descripción de prestación superior a las de ley



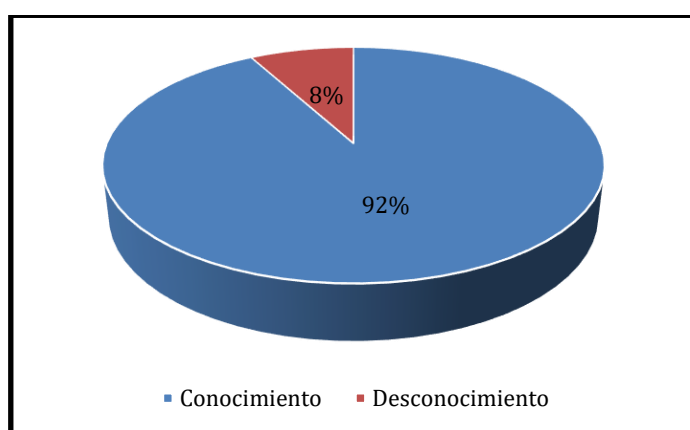
Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Respecto al aguinaldo, el 77.33% tiene idea sobre esta prestación. De estos encuestados, el 61.33% refiere que deben pagarle como mínimo 15 días de aguinaldo, mientras que el 52% desconoce cuándo es la fecha que a más tardar el patrón le debe pagar.

Aunado a lo anterior, el 92% sabe que tiene derecho a recibir vacaciones (ver figura 7), no obstante, el 51% desconoce los días de vacaciones que le corresponden de acuerdo a su antigüedad laboral (ver figura 8).

Figura 7

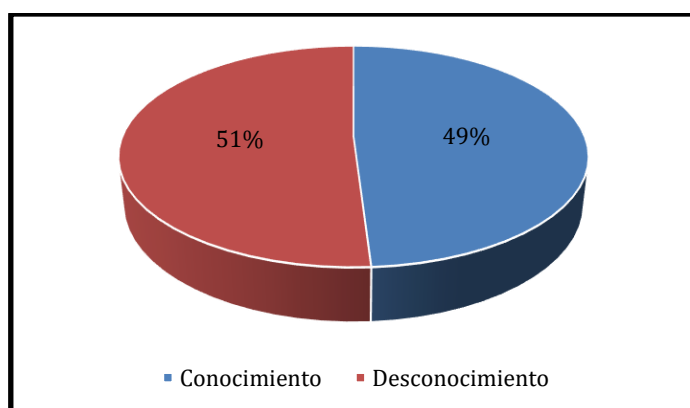
Conocimiento sobre el derecho a recibir vacaciones



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 8

Conocimiento de los días correspondientes a vacaciones por antigüedad laboral

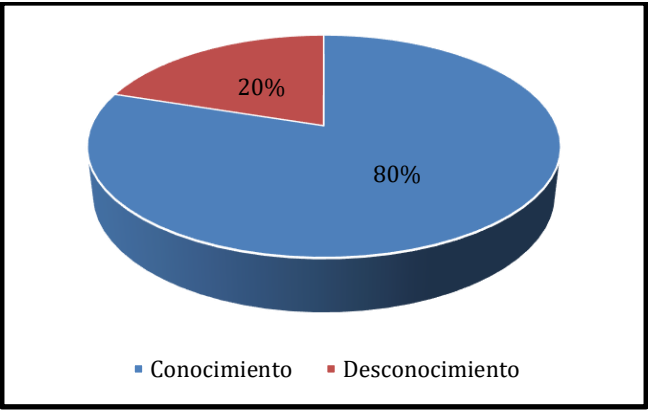


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

En cuanto a la prima vacacional, el 80% de los encuestados tiene conocimiento de esta prestación (ver figura 9). El 65% sabe que debe pagarse un porcentaje adicional a las vacaciones, mientras que el 15% contestó asertivamente que el veinticinco por ciento del salario es lo que se debe pagar al trabajador durante el periodo vacacional (ver figura 10). Sin embargo, el 51% desconoce el monto que se debe pagar por concepto de prima vacacional (ver figura 11).

Figura 9

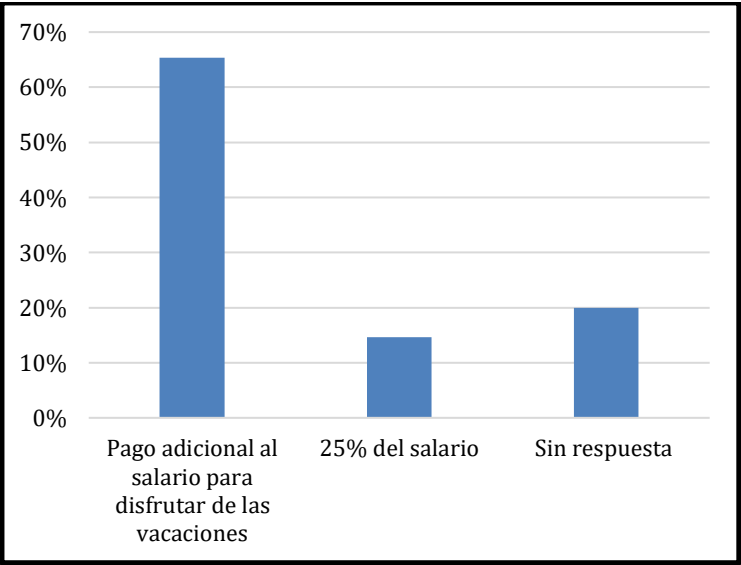
Conocimiento de la prima vacacional



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 10

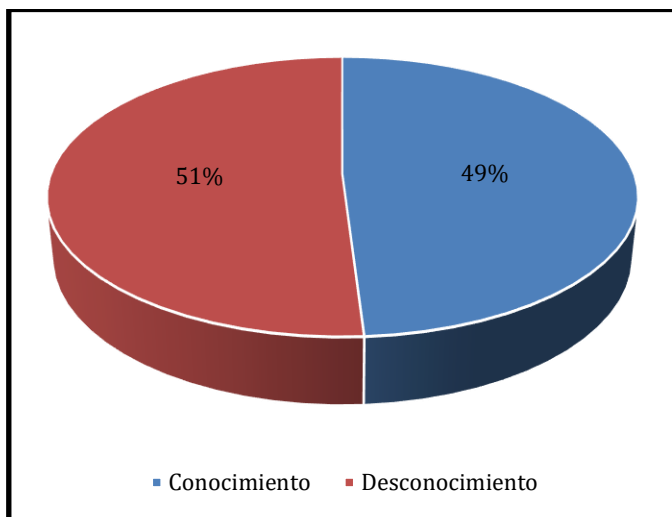
Definición de la prima vacacional



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 11

Conocimiento del monto la prima vacacional

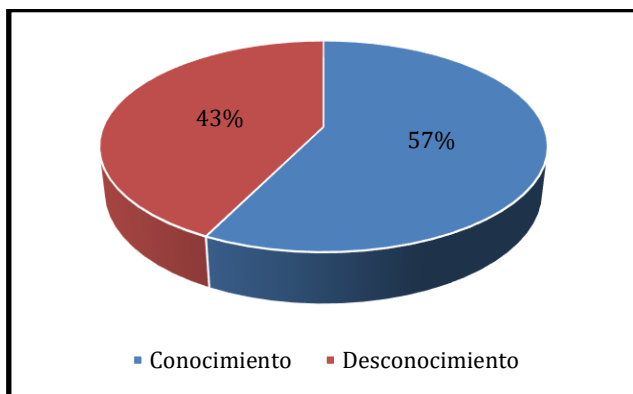


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Lo mismo sucede con la prima dominical, el 57.33% tiene conocimiento sobre esta prestación (ver figura 12). De estos encuestados, el 56% refirió que es un pago adicional por laborar los días domingo, mientras que únicamente el 1% preciso que por cada domingo que haya laborado el trabajador, le corresponde un pago del 25%. En tanto que el 43% no dio una respuesta. Asimismo, se identificó que el 71% desconoce el monto por concepto de prima dominical (ver figura 14).

Figura 12

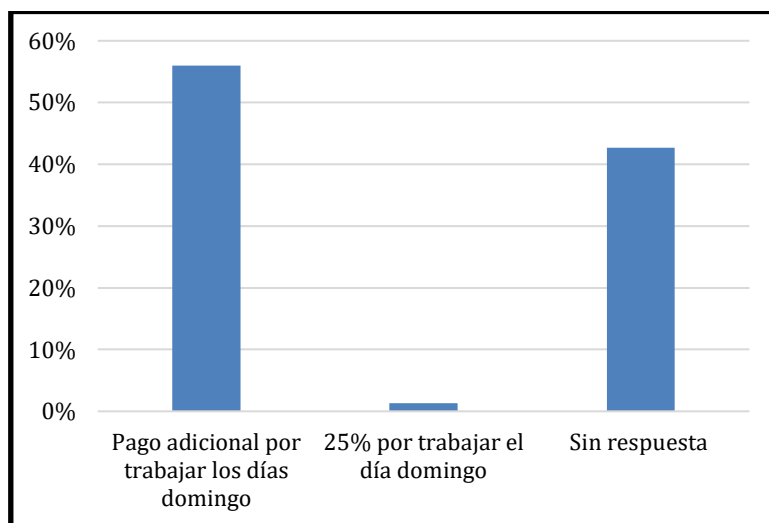
Conocimiento de la prima dominical



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 13

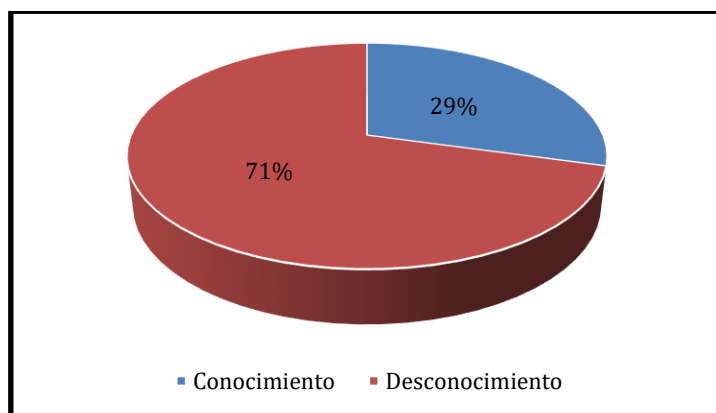
Definición de la prima dominical



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 14

Conocimiento del monto la prima dominical

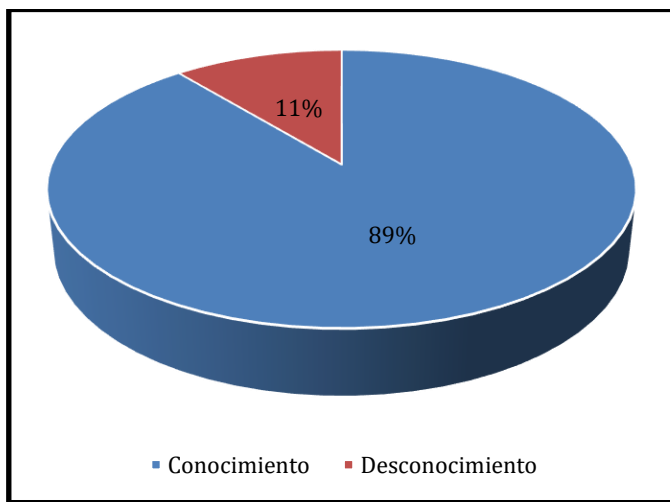


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Respecto a los días festivos trabajados, el 89.33% de los participantes en el estudio refieren que el patrón debe pagar los días festivos o días de descanso que labore (ver figura 15), mientras que, el 52% no conoce el monto que se le debe pagar por esta prestación (ver figura 16). En cuanto a los días de descanso, el 81% de los encuestados menciona que debe descansar 1 día por cada 6 días trabajados.

Figura 15

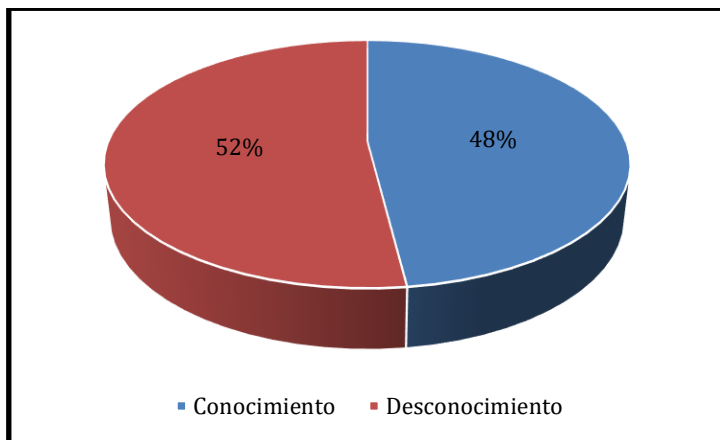
Conocimiento del pago de los días festivos trabajados



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 16

Conocimiento del monto por trabajar un día festivo

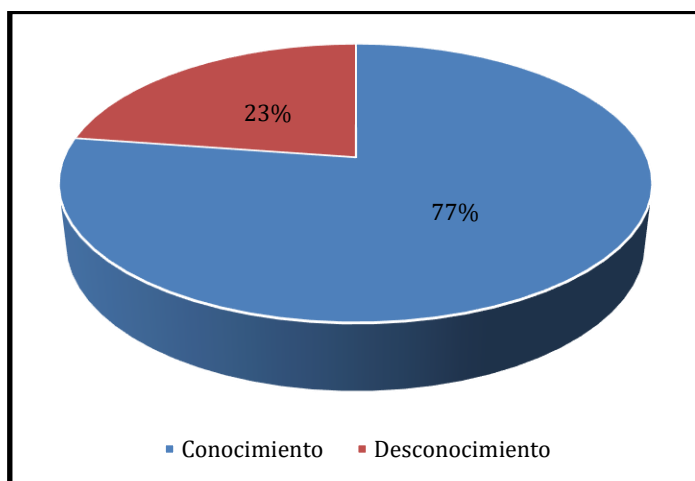


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

El 77.33% de los encuestados sabe qué es la licencia por maternidad (ver figura 17). De estos el 49% señala que la licencia tiene una duración de 6 semanas antes y 6 semanas después del parto; el 13% refiere que son 8 semanas antes y 8 semanas posteriores al parto y el 9% piensa que la duración es de 4 semanas antes y 4 semanas después del parto. Mientras que el 20% no conoce la duración y el 8% no dio una respuesta (ver figura 18).

Figura 17

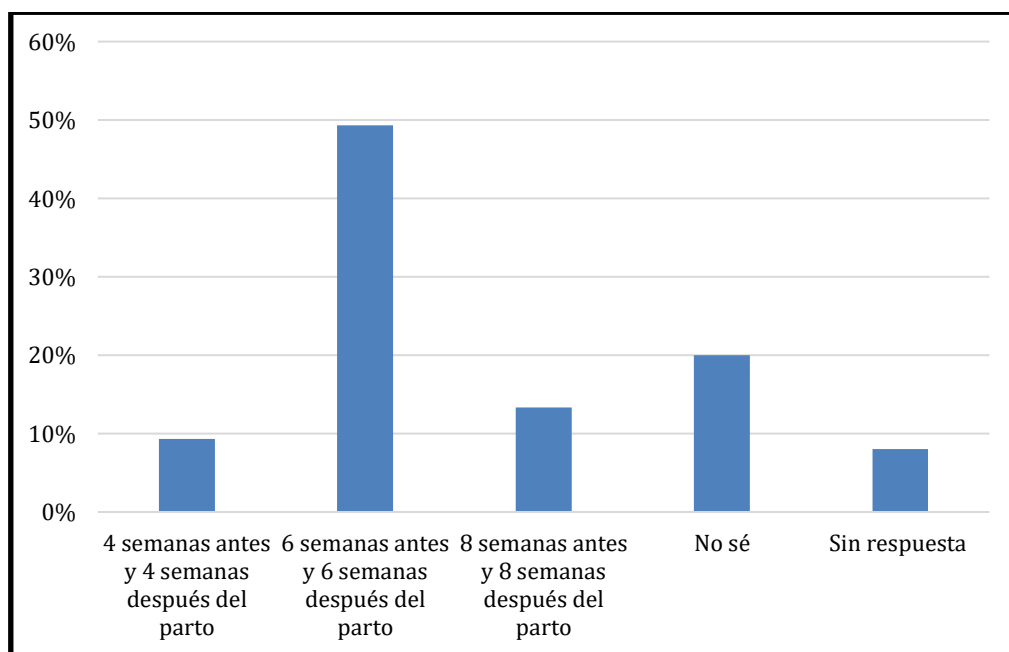
Conocimiento de la licencia por maternidad



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 18

Conocimiento de la duración de la licencia por maternidad



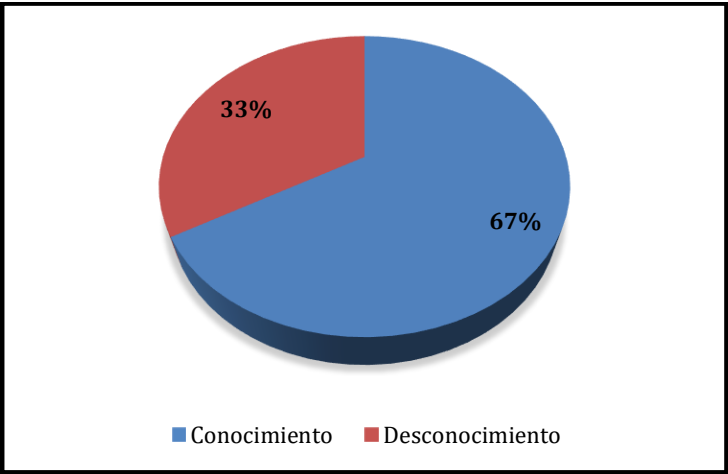
Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Lo mismo ocurre con la licencia por paternidad debido a que el 66.67% de los trabajadores conoce que esta prestación (ver figura 19). No obstante, únicamente el 48% sabe que le corresponden 5 días después del nacimiento de su hijo; el 5% señala que son 7 días, el 4%

manifiesta que son 10 días, el 29% no sabe la duración de esta, mientras que el 13% no supo dar una respuesta (ver figura 20).

Figura 19

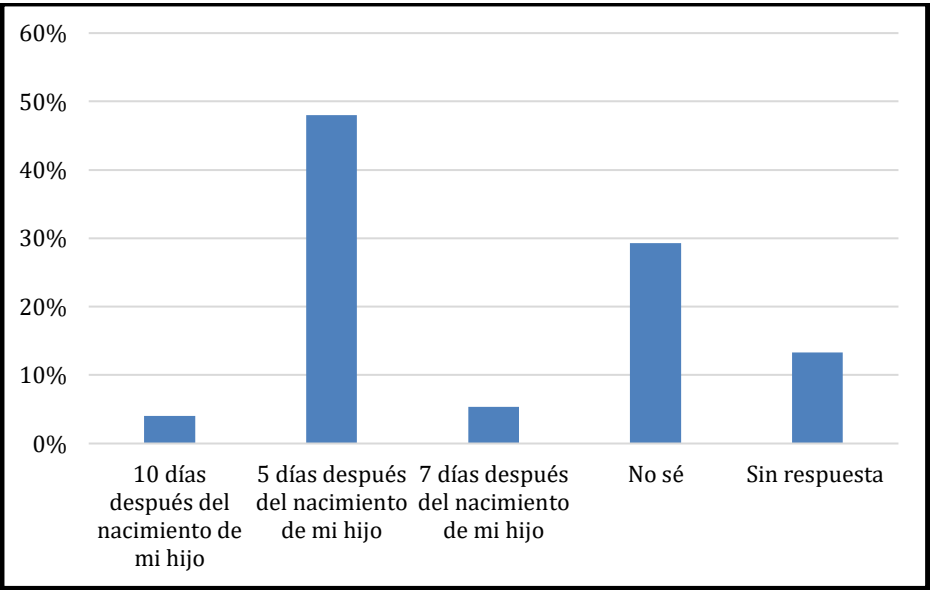
Conocimiento de la licencia por paternidad



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 20

Conocimiento de la duración de la licencia por paternidad



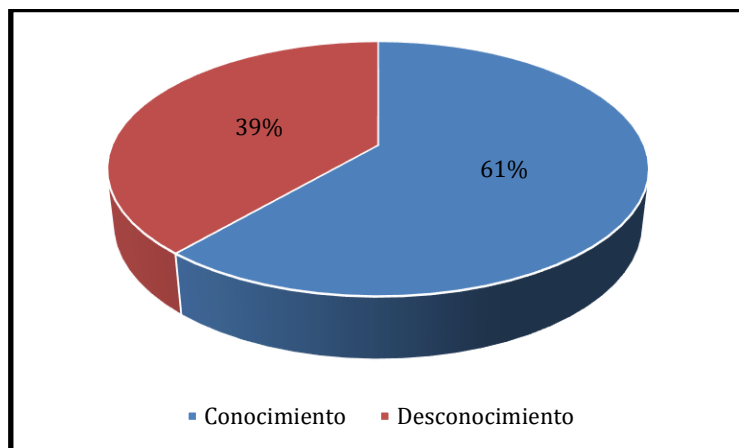
Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Asimismo, se identificó que el 61.33% de los encuestados tiene conocimiento sobre el periodo de lactancia (ver figura 21), aunque, solo el 43% conoce que son dos reposos de

media hora cada uno para alimentar a su bebé, mientras que el 9% considera que es un reposo diario de media hora, el 5% manifiesta que son tres reposos diarios de media hora, el 24% no conoce los reposos que deben tener las madres trabajadoras para alimentar a su bebé y el 19% no dio una respuesta. (ver figura 22).

Figura 21

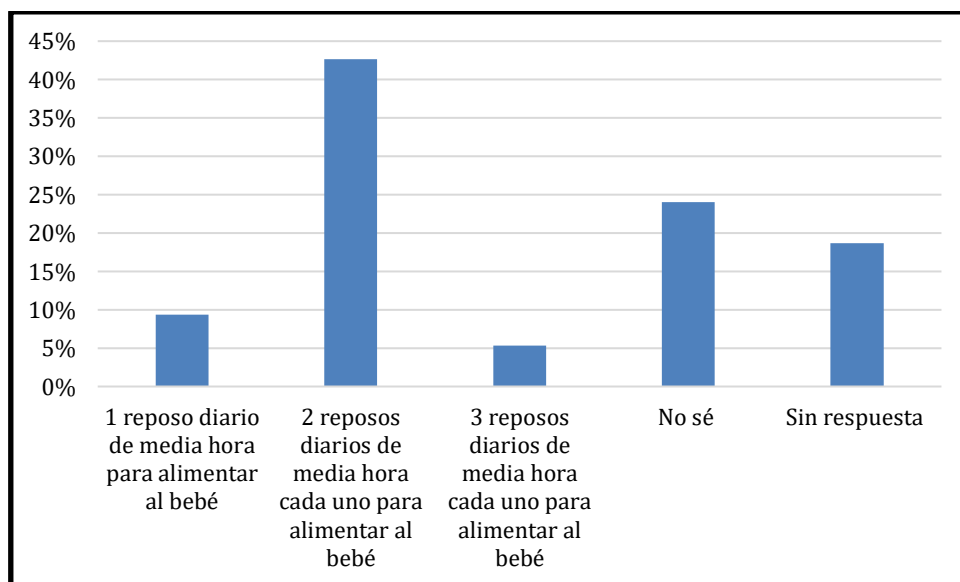
Conocimiento del periodo de lactancia



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 22

Conocimiento de la duración del periodo de lactancia

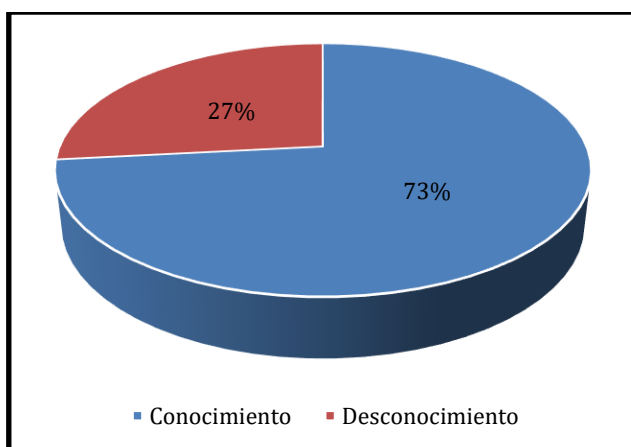


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Se identificó que el 73.33% de los trabajadores conoce sobre el reparto de utilidades (ver figura 23). En la investigación se observó que los encuestados tienen claramente identificado lo que implica esta prestación, el 33% respondió que es el porcentaje que le corresponde a los trabajadores de las ganancias de la empresa, el 27% contestó que es un beneficio que reciben los trabajadores, el 4% mencionó que los trabajadores deben recibir el 10% sobre las utilidades de la empresa, mientras que 27% no supo dar una respuesta (ver figura 24).

Figura 23

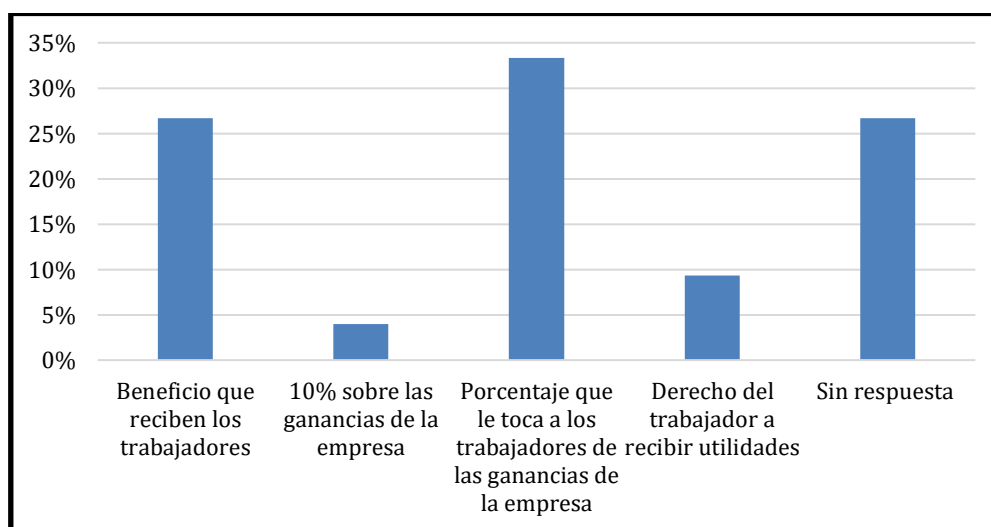
Conocimiento de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 24

Definición de la PTU

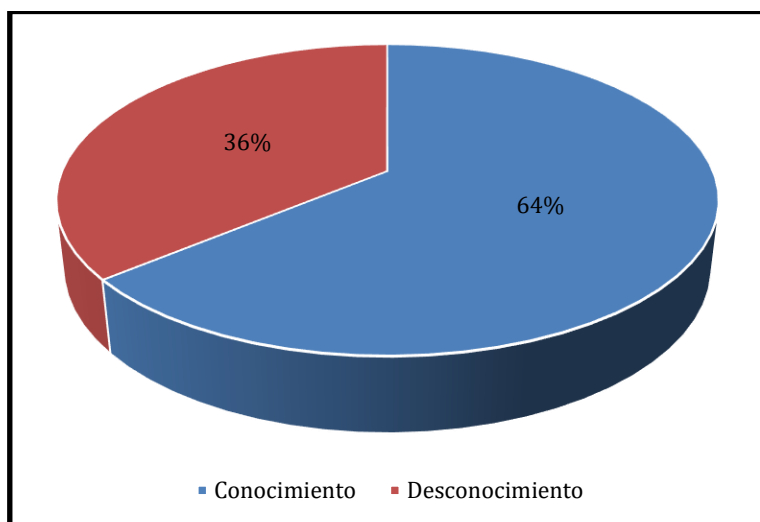


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Respecto a las prestaciones contractuales, se encontró que el 64% de los participantes en el estudio conoce que son los premios o bonos por asistencia y puntualidad mientras que el 36% no supo dar una respuesta (ver figura 25 y 26).

Figura 25

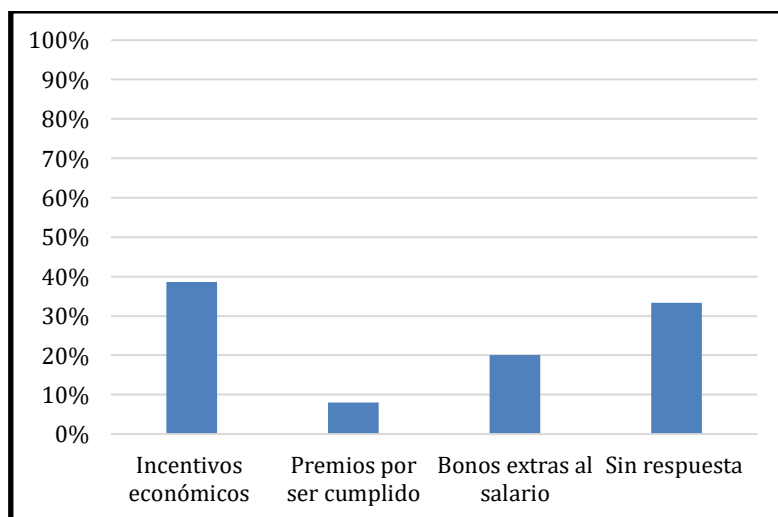
Conocimiento de los premios por asistencia y puntualidad



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 26

Definición de los premios por asistencia y puntualidad



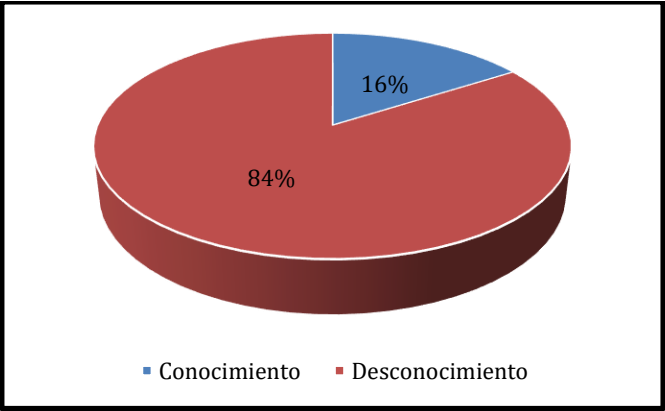
Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

En contraste, el 84% de los trabajadores desconocen qué es la licencia por adopción (ver figura 27), las mujeres en un 87% desconocen la duración de la misma y los hombres en un

92% desconocen los días que se le deben otorgar por adoptar un infante; por un lado, solo el 13% de las mujeres conoce que tienen derecho a una licencia por adopción de 6 semanas posteriores de recibir al infante, por otro lado, solo el 8% de los hombres conoce que la licencia por adopción para trabajadores es de 5 días posteriores a recibir al infante (ver figura 28 y 29).

Figura 27

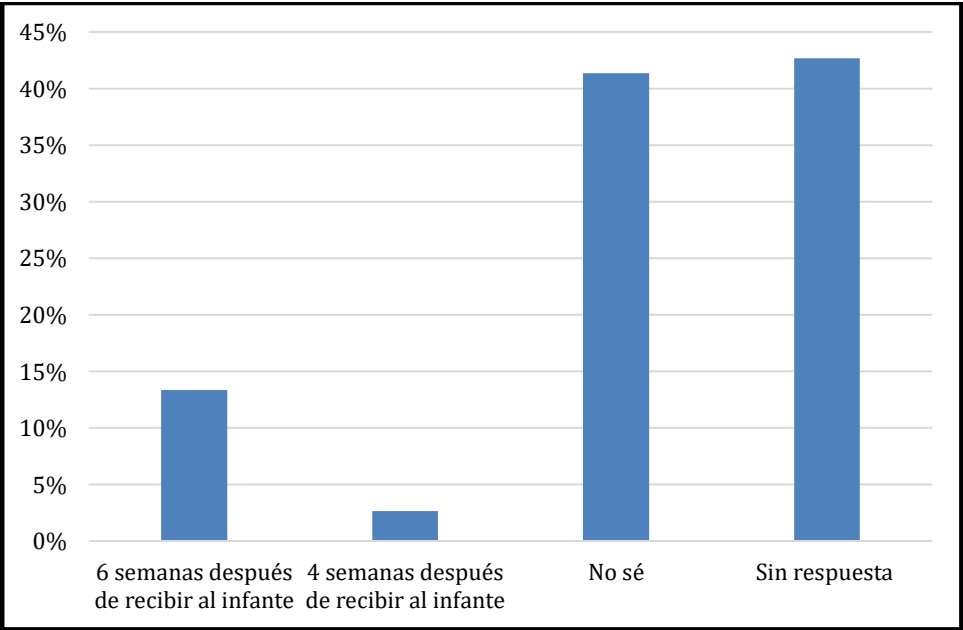
Conocimiento de la licencia por adopción



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 28

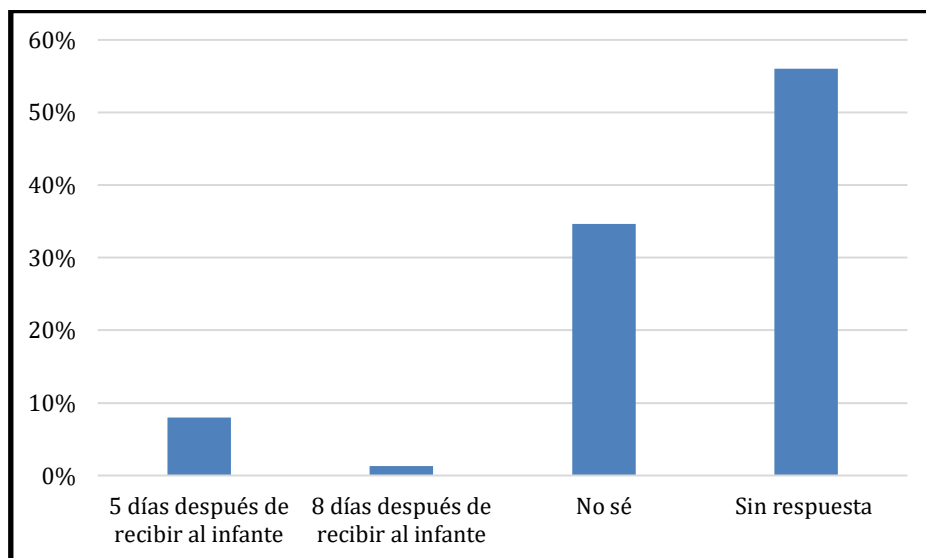
Duración de la licencia por adopción para mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Figura 29

Duración de la licencia por adopción para hombres



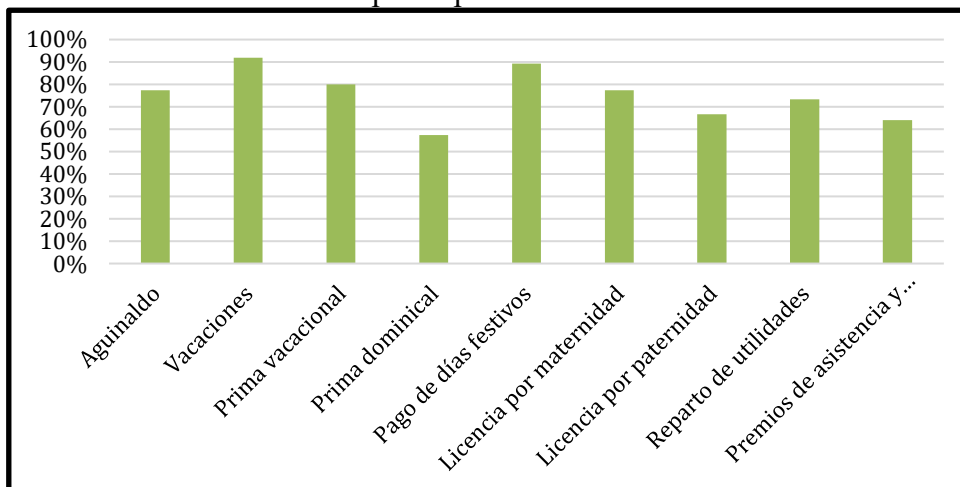
Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

Aunado a lo anterior, se identificó que el 53% desconoce en qué consiste la prima de antigüedad, el 57% no sabe cuáles son las prestaciones generadas por despido injustificado, el 72% de los trabajadores desconoce cuánto es el monto adicional a recibir por tiempo extraordinario trabajado.

El estudio permitió reconocer que las prestaciones más conocidas por los trabajadores son: aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, pago de los días festivos, licencia por maternidad y paternidad, periodo de lactancia, reparto de utilidades, premios de asistencia y puntualidad (ver figura 30).

Figura 30

Prestaciones más conocidas por la población encuestada

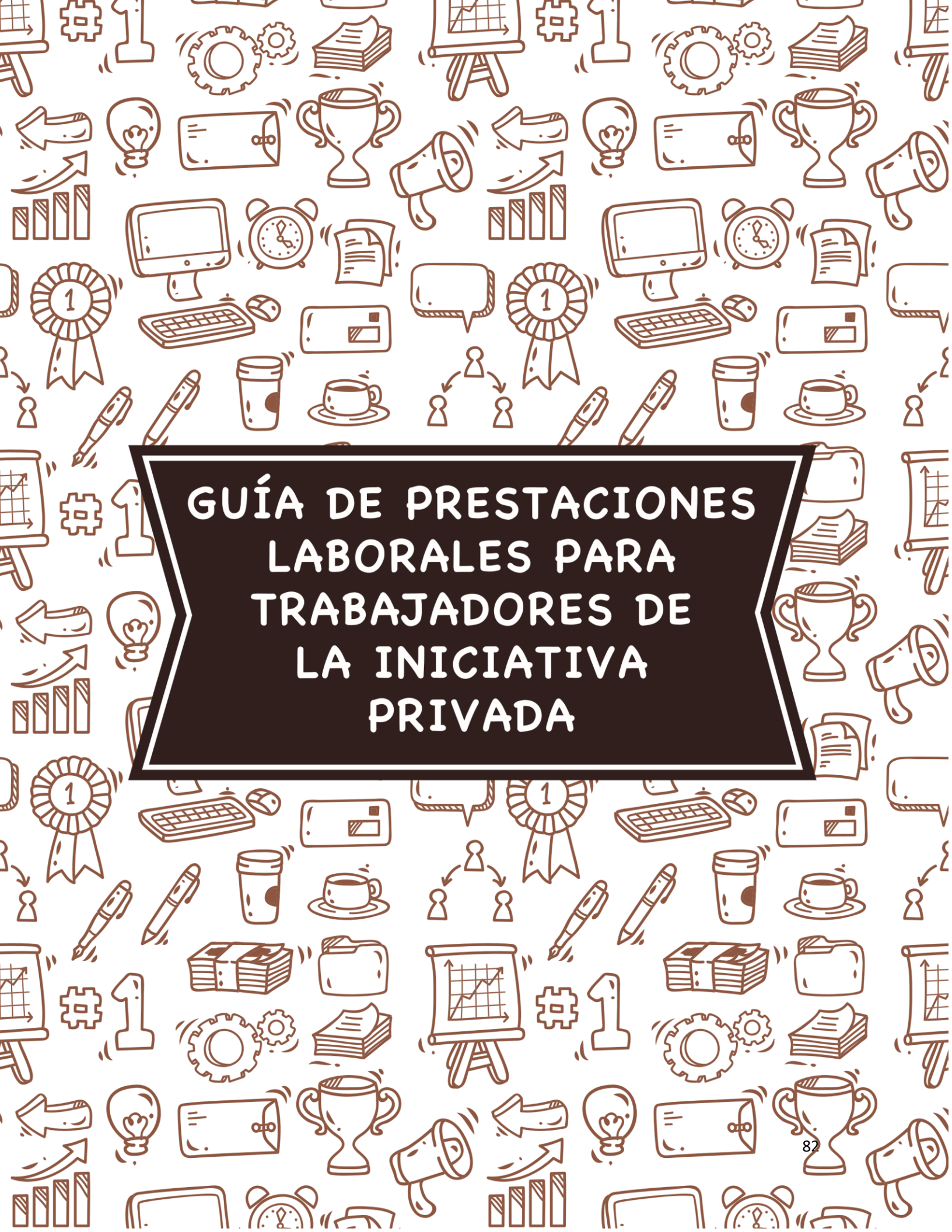


Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados de la encuesta.

4.2. Guía para orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales

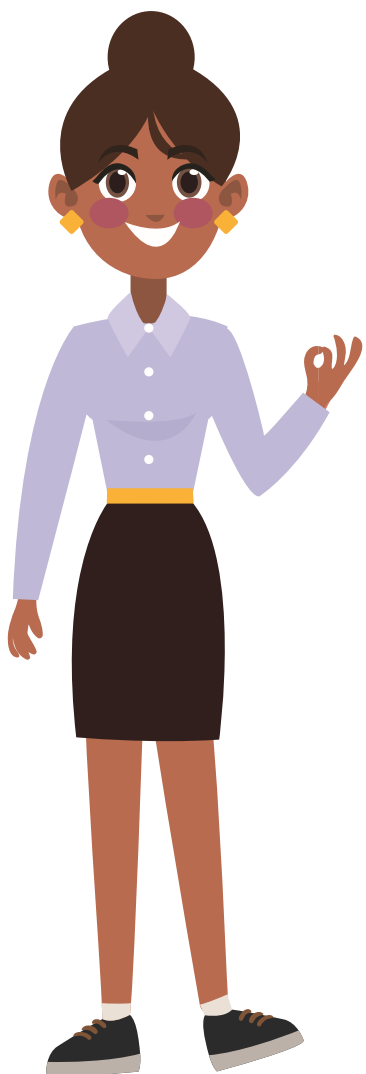
La presente guía está dirigida a los trabajadores del sector privado; su finalidad es orientar a los trabajadores del sector privado sobre las prestaciones laborales mínimas de acuerdo a la legislación vigente en el año 2025.

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta, la guía se enfoca en explicar las prestaciones que tuvieron el puntaje más bajo, tales como: la fecha máxima para pagar el aguinaldo, los porcentajes de la prima vacacional y dominical, el monto adicional que deben recibir por trabajar un día festivo, la duración de la licencia por maternidad, paternidad, adopción y periodo de lactancia. Además de la determinación de la prima de antigüedad, las prestaciones por despido injustificado y el pago de horas extras.



GUÍA DE PRESTACIONES LABORALES PARA TRABAJADORES DE LA INICIATIVA PRIVADA

PRESENTACIÓN



La presente guía tiene la finalidad de orientar a los trabajadores del sector privado sobre las prestaciones laborales mínimas de acuerdo a la legislación vigente en el año 2025.

Se abordan temas como el aguinaldo, prima vacacional, prima dominical, duración de la licencia por maternidad, licencia por paternidad, licencia por adopción, periodo de lactancia, prima de antigüedad, prestaciones generadas por despido injustificado, pago de horas extras y días festivos.

En esta guía se utilizan 4 personajes: Javier, María, Alejandro y Matías. Alejandro trabaja en una empresa de desarrollo de software; María y Matías son compañeros de trabajo en una cadena de hoteles; Javier trabaja en una fábrica de chocolates, él cuenta con conocimientos sobre prestaciones laborales; por lo tanto, a través del dialogo trasmite sus conocimientos a sus amigos.

Al final de la guía se presenta un cuaderno de trabajo, donde el lector reforzará sus conocimientos sobre las prestaciones analizadas.

CONTENIDO

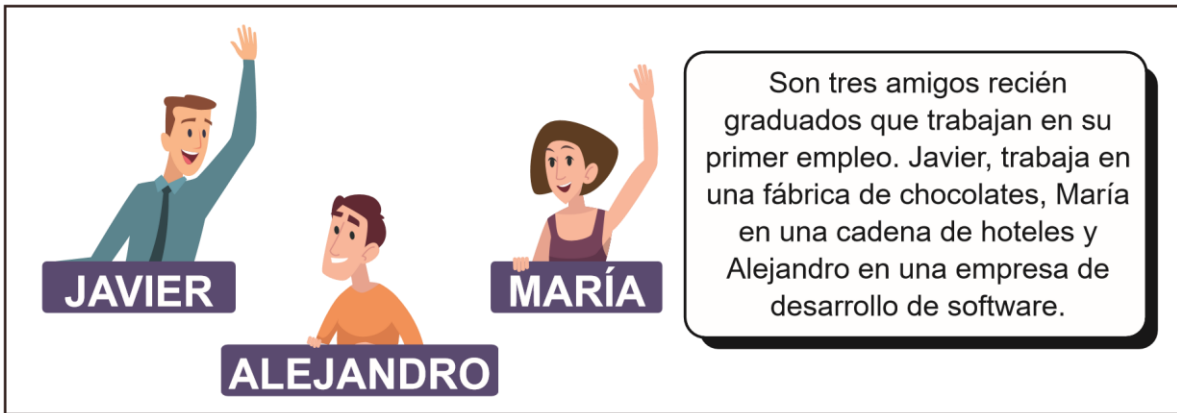
I. Prestaciones laborales

- a. Aguinaldo
- b. Vacaciones
- c. Prima vacacional
- d. Prima dominical
- e. Pago de días festivos
- f. Pago de horas extras
- g. Licencia por maternidad
- h. Periodo de lactancia
- i. Licencia por paternidad
- j. Licencia por adopción
- k. Prestaciones generadas por despido injustificado
- l. Prima de antigüedad

II. Cuaderno de trabajo

OBJETIVO

La presente guía tiene como objetivo orientar a los trabajadores del sector privado sobre las prestaciones laborales mínimas de acuerdo a la legislación vigente en el año 2025, con ello se busca que puedan identificar los elementos que integran su cálculo y el momento en que estas deben ser efectuadas.



Si trabajas 1 año completo del 01 de enero al 31 de diciembre por ley te corresponden 15 días de salario, además, si no faltaste ningún día o si tuviste incapacidades por riesgo de trabajo o maternidad, te deben pagar el aguinaldo completo. Por otro lado, en caso de haber faltado o tenido incapacidades por enfermedad general esos días se deberán descontar, ya que se cuentan cómo días no trabajados...



Veamos, por ejemplo...



Primero calculamos tu salario diario

Ganas \$10,500 al mes ÷ 30 días del mes = \$350 por día (salario diario)



Luego multiplicamos por 15


(que son los días que te corresponden)

\$350 por día x 15 días = **\$5,250** (salario diario)

Pero yo no trabajé el año completo, porque yo entré el 01 de junio de este año.

Entonces en tu caso, debes hacer la cuenta de los días que trabajaste en el año...





Primero calculamos el número de días que trabajaste

01 JUNIO → 214 DÍAS → 31 DICIEMBRE

Luego calculamos la proporción

$$\frac{15 \text{ días de aguinaldo}}{365 \text{ días del año}} = 0.041096 \times 214 \text{ días} = 8.7945 \text{ (días trabajados)}$$

Y multiplicamos por tu salario diario
(que calculamos en el ejemplo anterior)

$$8.7945 \times \$350 \text{ por día} = \$3,078.08$$

Se puede resumir en una sencilla fórmula

$$\text{AGUINALDO} = \left[\frac{\text{Días de aguinaldo}}{\text{Días del año}} \right] \times \left[\text{Días trabajados} \times \text{Salario diario} \right]$$


\$3,078.08 es lo que te deben pagar de aguinaldo, María

Pensé que era un cálculo muy complicado y realmente no lo es, creo que es fácil de aprender



Claro, ya entendí, si no falté o tuve incapacidades por enfermedad general y asistí a trabajar en todo el año me corresponden 15 días de mi salario.

¡Así mero es!

Además, sobre las **vacaciones** que mencionaban antes, recuerden que **deben cumplir un año trabajando con el mismo patrón** para que puedan tener derecho a disfrutar sus vacaciones en el periodo que ustedes lo necesiten, o bien, si en la empresa tiene un periodo vacacional establecido, ese es el que podrán disfrutar.

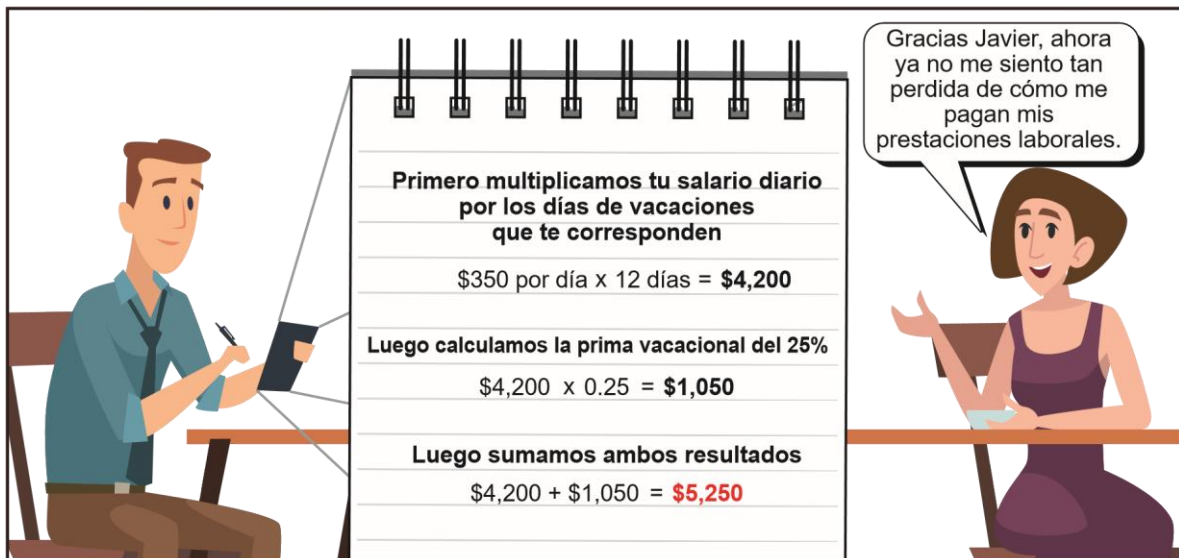
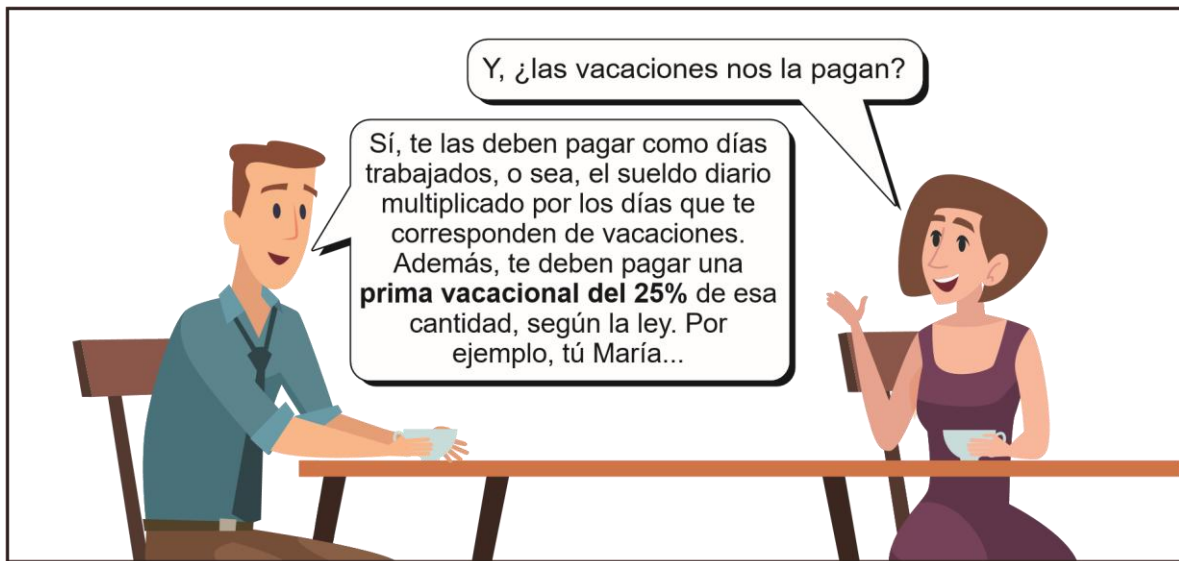
Y van aumentado cada año, ¿verdad?

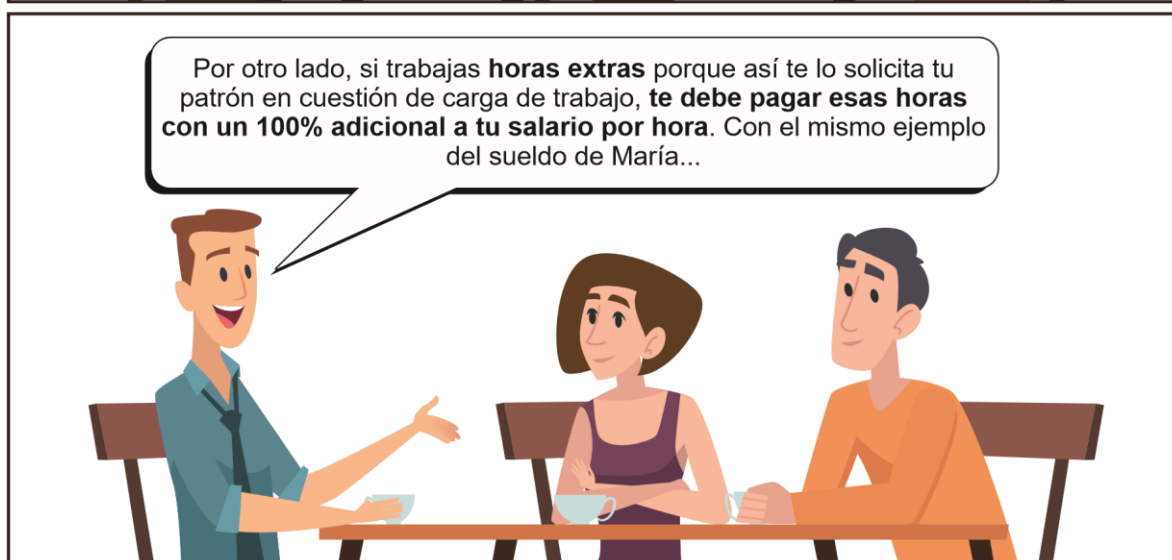
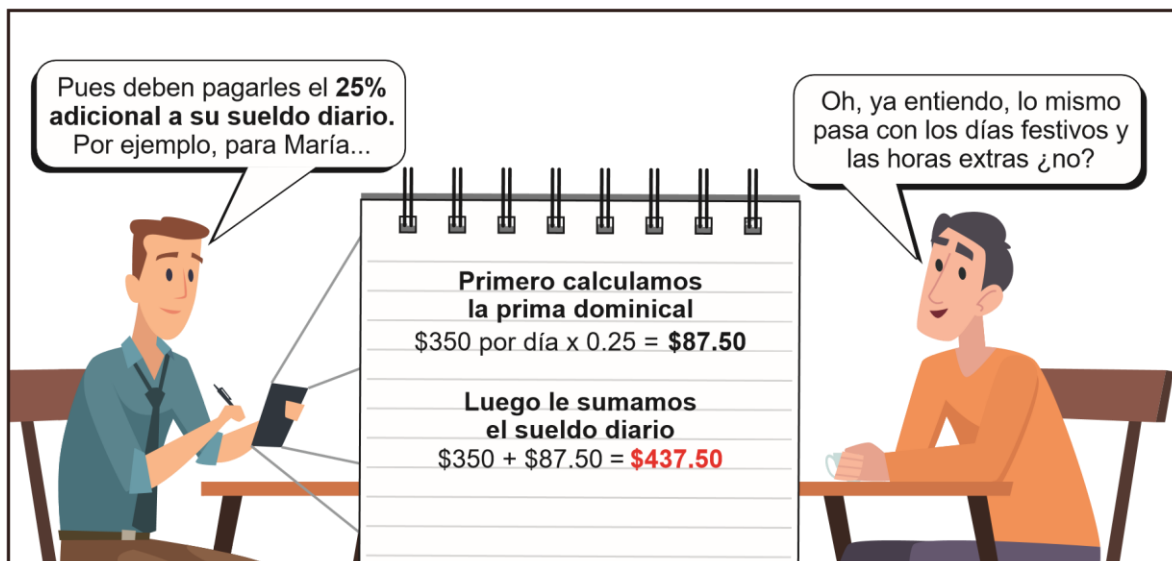
Sí, deben saber que **aumentan dos días por cada año hasta llegar a 5 años**, ya que **a partir del sexto año aumentan 2 días cada 5 años**. Les compartiré una tabla...


AÑOS TRABAJADOS	DÍAS DE VACACIONES
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 a 10 años	22 días
11 a 15 años	24 días
16 a 20 años	26 días
21 a 25 años	28 días
26 a 30 años	30 días
31 a 35 años	32 días
36 a 40 años	34 días
41 a 45 años	36 días
46 a 50 años	38 días



AÑOS TRABAJADOS	DÍAS DE VACACIONES
1 año	12 días
2 años	14 días
3 años	16 días
4 años	18 días
5 años	20 días
6 a 10 años	22 días
11 a 15 años	24 días
16 a 20 años	26 días
21 a 25 años	28 días
26 a 30 años	30 días
31 a 35 años	32 días
36 a 40 años	34 días
41 a 45 años	36 días
46 a 50 años	38 días







Calculamos el salario por hora


$$\frac{\$350 \text{ diarios}}{8 \text{ horas de trabajo}} = \$43.75$$

Luego multiplicas por el doble del número de horas extras

$$\$43.75 \times 2 [2 \text{ horas extra (como ejemplo)}] = \$175$$

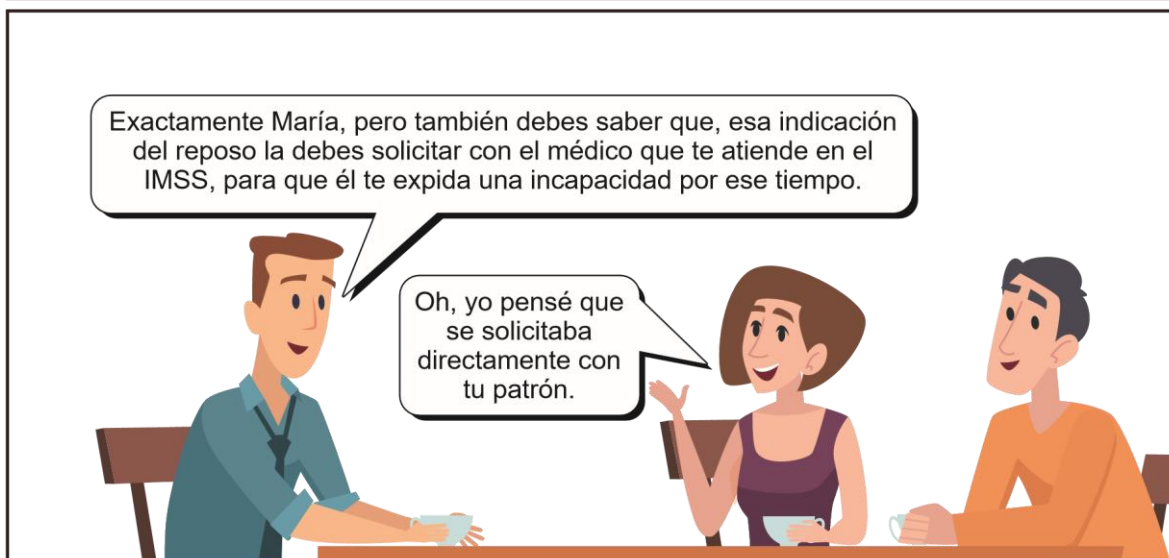
Sin embargo, la ley dice que **no se puede trabajar más tiempo extra que 3 horas diarias y 9 horas a la semana**. Entonces, en caso de que tú te hayas quedado más tiempo del mencionado por ejemplo, 4 horas en un día, estas se pagan con un 200% más de tu salario por hora.

¡Súper!



Multiplicamos por el triple del número de horas extras

$$\$43.75 \times 3 [4 \text{ horas extra}] = \$525$$



Sí, cuando el bebé haya nacido con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta 8 semanas posteriores al parto, pero de igual forma, debes presentar a tu patrón el certificado médico del IMSS donde se establezca el tiempo y el motivo por el cual te lo están dando.

Pero si yo decidí tener a mi bebé en un médico particular, ¿se puede?

Sí, pero el certificado deberá contener adicionalmente el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la mujer trabajadora.

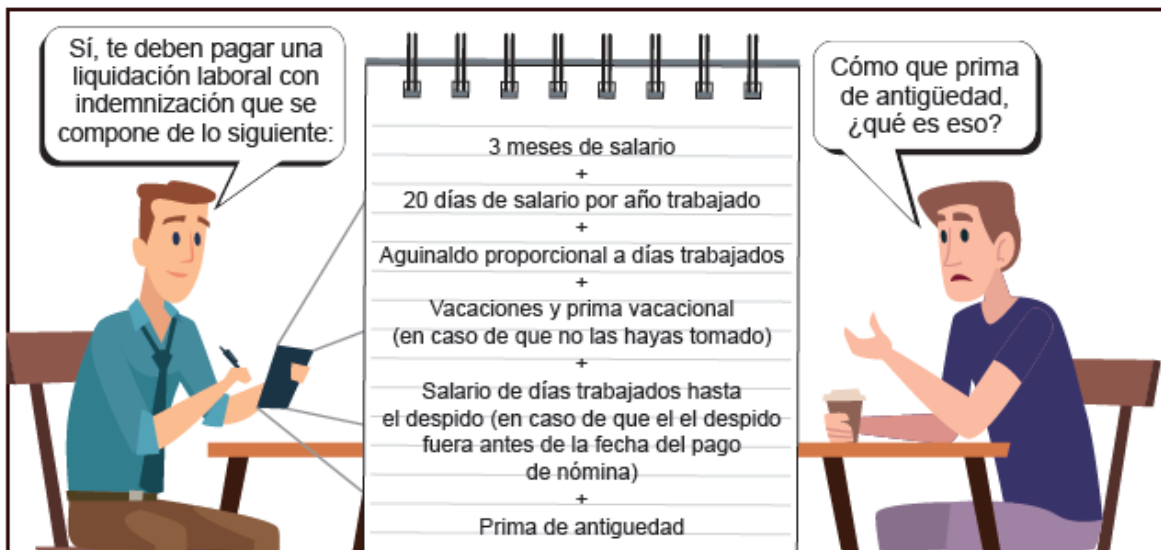
Muy bien, ya entendí lo que debo hacer cuando me toque vivir ese momento

También, debes saber que el patrón te debe dar durante los 6 meses posteriores al término de la incapacidad, 2 reposos de media hora cada uno para alimentar a tu bebé en un lugar adecuado e higiénico.

¿Y a los hombres no les dan ningún tiempo para estar con su bebé recién nacido?



MESES MÁS TARDE.....



La **prima de antigüedad** es una prestación que se le paga a los trabajadores que tengan **más de 15 años de servicio** y **se separen voluntariamente de su empleo**, es un monto equivalente a **12 días de salario por cada año de servicio**. Tomando en cuenta que si tu salario es mayor a 2 veces al salario mínimo general, este monto se deberá tomar como salario máximo para el cálculo.



Además, esta prestación se paga a los trabajadores que **despidan injustificadamente sin importar los años de servicio que tengan**. Matías, ¿cuál es tu salario diario y cuántos años llevas trabajando en esa empresa?

Yo gano 300 pesos diarios y llevo trabajando 7 años



Multiplicamos tu salario diario por los días que te corresponden por año

$\$300 \text{ diarios} \times 12 \text{ días} = \$3,600$

Y luego por el número de años de antigüedad

$\$3,600 \times 7 \text{ años} = \text{\textcolor{red}{\$25,200}}$



CUADERNO DE TRABAJO

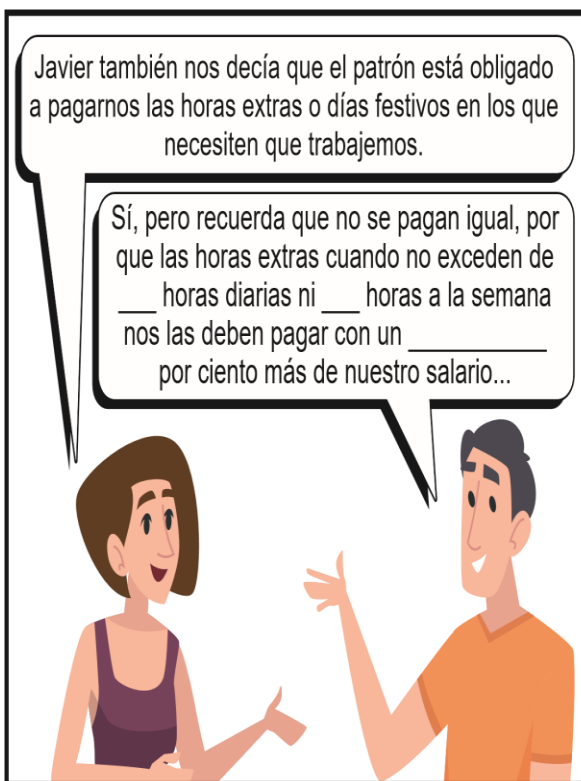
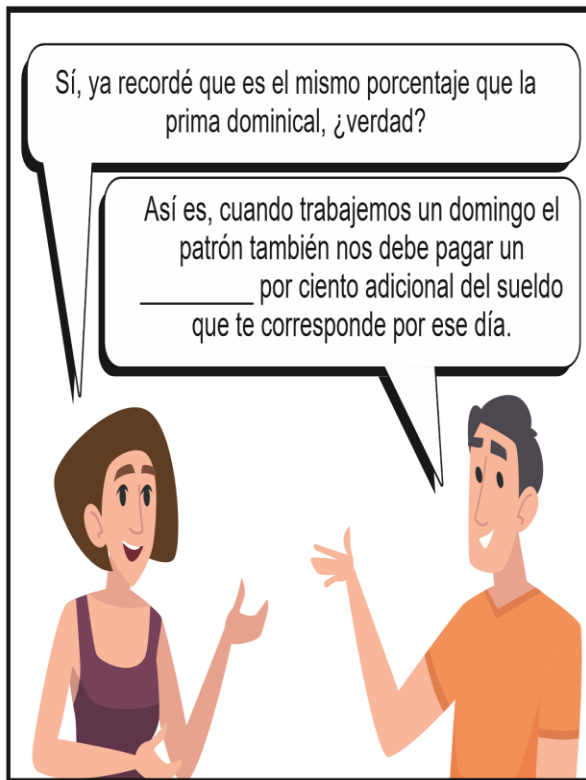
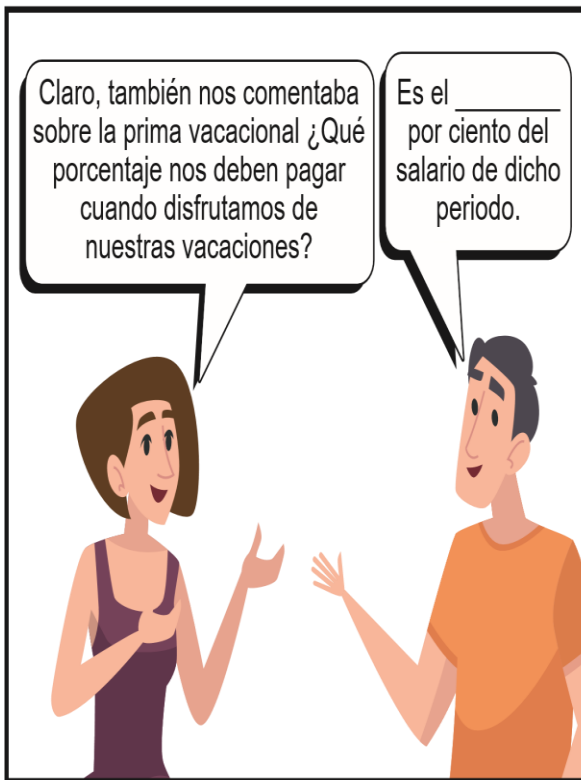
Después de haber estudiado las prestaciones laborales a las que tienen derecho los trabajadores, te invito a que continúes contestando este pequeño cuaderno de trabajo que tiene como objetivo principal reforzar los temas analizados anteriormente.

Completa los espacios en blanco, con la información faltante. Si tienes duda revisa nuevamente la guía y lee con detenimiento cada prestación para encontrar la respuesta.

Instrucciones:

A continuación, María le pregunta a Alejandro sobre el aguinaldo, la prima vacacional, prima dominical, pago de horas extras y días festivos trabajados. Ayuda a Alejandro a contestar correctamente, escribiendo la respuesta en el espacio en blanco.





Instrucciones:

Ahora, María le pregunta a Alejandro sobre la licencia por maternidad, por paternidad, por adopción y periodo de lactancia. Ayuda a Alejandro a contestar correctamente, escribiendo la respuesta en el espacio en blanco.



Instrucciones:

En seguida, María le pregunta a Matías sobre las prestaciones que le deben pagar por haber sido despedido injustificadamente. Ayuda a Matías a contestar correctamente, escribiendo la respuesta en el espacio en blanco.



Instrucciones:

Contesta los siguientes ejercicios de acuerdo a los conocimientos adquiridos anteriormente.

1. María gana 350 pesos diarios, recibe prestaciones mínimas de ley. Su patrón le paga 15 días de aguinaldo, sin embargo, tuvo 17 días de incapacidad por enfermedad general. Utiliza la siguiente fórmula para calcular el monto que debe pagar su patrón por concepto de aguinaldo.

$$\text{AGUINALDO} = \left[\frac{\text{Días de aguinaldo}}{\text{Días del año}} \right] \times [\text{Días trabajados} \times \text{Salario diario}]$$

2. Alejandro gana 350 pesos diarios, su patrón le pide trabajar un domingo. Utiliza la siguiente fórmula para calcular el monto que deben pagar a Alejandro por el domingo trabajado.

$$\text{PRIMA DOMINICAL} = (\text{Salario diario} \times 25\%) + \text{Salario diario}$$

3. Matías gana 350 pesos diarios, cumple su primer año laboral y disfruta de un periodo vacacional del 14 de abril al 25 de abril. Utiliza las siguientes fórmulas para calcular el monto que deben pagar a Matías por el periodo vacacional.

$$\text{Monto de las vacaciones} = (\text{Salario diario} \times \text{días de vacaciones}) + \text{Prima vac.}$$

$$\text{PRIMA VACACIONAL} = (\text{Salario diario} \times 25\%)$$

4. Javier gana 350 pesos diarios y su patrón le pide trabajar 3 horas adicionales a su jornada semanal. Utiliza las siguientes fórmulas para calcular el monto que le deben pagar a Javier por concepto de horas extras.

$$\text{SALARIO POR HORA} = \frac{\text{Salario diario}}{8 \text{ horas}}$$

$$\begin{aligned} \text{MONTO DE LAS HORAS TRABAJADAS} \\ = \\ 2 \times (\text{Salario por hora} \times \text{Horas extras}) \end{aligned}$$

5. Javier gana 350 pesos diarios y su patrón le pide trabajar 10 horas adicionales a su jornada semanal. Utiliza las siguientes fórmulas para calcular el monto que le deben pagar a Javier por concepto de horas extras.

$$\text{SALARIO POR HORA} = \frac{\text{Salario diario}}{8 \text{ horas}}$$

$$\begin{aligned} \text{MONTO DE LAS HORAS TRABAJADAS} \\ = \\ 3 \times (\text{Salario por hora} \times \text{Horas extras}) \end{aligned}$$

6. María gana 350 pesos diarios y su patrón le pide trabajar el 01 de enero. Utiliza las siguientes fórmulas para calcular el monto que deben pagar a María por trabajar un día festivo.

$$\text{MONTO DEL DÍA FESTIVO TRABAJADO} = \text{Salario diario} (2 \times \text{Salario D.})$$

CONCLUSIONES

En México la población económicamente activa para el primer trimestre del 2024 fue de 60.7 millones de personas, de las cuales el 69.1% son trabajadores que prestan un servicio personal subordinado a un patrón (INEGI, 2024a). En el año 2022 los trabajadores del sector privado representaban un 90.7% de personas de la PEA (INEGI, 2023). Debido a que los trabajadores de la iniciativa privada ocupan un mayor porcentaje de la población ocupada de México, es necesario que conozcan sus prestaciones laborales (Gobierno de México, 2016a).

Por otro lado, el desconocimiento de los trabajadores sobre las prestaciones laborales provoca que los patrones tengan ventaja sobre la situación, debido a que, si los primeros no conocen y no hacen valer sus derechos laborales, los segundos pueden beneficiarse a través del pago de salarios exigüos, menores o iguales a salario mínimo general y profesional, perjudicando el desarrollo económico de sus empleados y violentando sus derechos.

En este sentido, la contribución de este trabajo de investigación es crear un marco de referencia para que los trabajadores de la iniciativa privada adquieran conocimiento sobre sus prestaciones laborales y puedan tomar decisiones informadas, así como buscar condiciones de trabajo que mejoren su calidad de vida laboral, y con ello, promover una cultura laboral que contribuya a la protección social de los trabajadores en esta materia, permitiéndoles defender los derechos que han sido establecidos para el bienestar de la población que brinda un servicio personal subordinado.

A partir del planteamiento anterior, el objetivo general de esta investigación fue *elaborar una guía para orientar a los trabajadores del sector privado sobre el cálculo de sus prestaciones laborales de acuerdo con la legislación laboral vigente* para ampliar los conocimientos que tienen los trabajadores del sector privado. Para el cumplimiento de dicho objetivo se definieron cuatro objetivos específicos.

El primer objetivo específico consistió en *identificar los conocimientos que tienen los trabajadores sobre sus prestaciones laborales*, para lo cual se aplicaron 75 encuestas cara a cara con 21 preguntas cerradas y abiertas enfocadas a analizar el conocimiento que tienen los trabajadores sobre las prestaciones mínimas de ley y las prestaciones contractuales. A partir de ello, se identificaron las prestaciones que desconocían los trabajadores; se identificó que

los trabajadores conocen que son las prestaciones laborales, sin embargo, no saben definir las ni especificar el momento en el cual deben disfrutarlas o el monto de pago.

El segundo objetivo específico fue *describir las prestaciones mínimas de ley que tienen derecho los trabajadores en México*, tomando como base la LFT; se describió el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, días de descanso, prima de antigüedad, prestaciones generadas por despido injustificado, participación de los trabajadores en las utilidades y horas extras.

El tercer objetivo específico fue *describir las prestaciones contractuales que tienen los trabajadores de la iniciativa privada*; se expusieron cuatro prestaciones: el bono por asistencia, bono por puntualidad, bono por actuación y bono por productividad.

El último objetivo consistió en *calcular las prestaciones mínimas y prestaciones contractuales de acuerdo a la legislación vigente*. Este objetivo se cumplió realizando el cálculo de las prestaciones mínimas de ley y las prestaciones contractuales de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, ejemplificando con algunos supuestos de diferentes trabajadores.

Aunado a lo anterior, se realizó una guía ilustrativa para orientar a los trabajadores sobre las prestaciones laborales, enfocada a explicar las prestaciones cuyo puntaje fue el más bajo en los resultados obtenidos con la encuesta. Las prestaciones que se integraron en la guía, fueron: la fecha máxima para pagar el aguinaldo, los porcentajes de la prima vacacional y dominical, el monto adicional a recibir por trabajar un día festivo, la duración de la licencia por maternidad, paternidad, adopción y periodo de lactancia, así como, qué es la prima de antigüedad, cuáles son las prestaciones que se generan por despido injustificado y cómo se debe realizar el pago de las horas extras.

Glosario de términos

Trabajo: Derecho y un deber social donde deben efectuarse condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Relación de trabajo: Cualquier acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Trabajador: Aquel que presta un trabajo personal subordinado a un patrón a cambio del pago de un salario.

Patrón: Aquel que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Administrador de la empresa: Representante del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones.

Derechos laborales: Aquellos cuyo objetivo tutelar es el trabajo humano realizado libremente, por lo cual se ha establecido un sistema de normas que regulan los diferentes tipos de trabajo y las relaciones laborales cuyas condiciones de trabajo sean las instituidas.

Obligación: Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos.

Prestaciones laborales: Beneficios legales que el empleador está obligado a pagar adicionalmente al salario de los trabajadores.

Contrato de trabajo: Acuerdo legalmente vinculante entre un patrón y un trabajador, en el cual se establecen los términos y condiciones de trabajo, incluidos los derechos y obligaciones de cada una de las partes.

Salario: Remuneración o ganancia, sea cual sea su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo y se encuentre fijada por acuerdo o por legislación nacional.

Salario mínimo general o profesional: Cantidad mínima que paga un patrón a un trabajador por un servicio personal prestado.

Empleo formal: Aquel que respeta los derechos laborales y brinda acceso a servicios de salud, vivienda y a una pensión para la vejez o ahorro para el retiro.

Empleo precario: Relación laboral donde se ausenta la seguridad de empleo y el contrato; en este tenor comprende el contrato temporal, contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.

Glosario de siglas

LFT: Ley Federal del Trabajo

IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social

SMG: Salario Mínimo General

SMP: Salario Mínimo Profesional

SDI: Salario Diario Integrado

Incapacidad por RT: Incapacidad por Riesgo de Trabajo

Incapacidad M: Incapacidad por Maternidad

PTU: Participación de los Trabajadores en la Utilidades

Referencias

- Agüero-García, V., Cortez-Ceja, E. (2019). *Análisis de las prestaciones laborales y de seguridad social bajo un régimen formal e informal en México* [Tesis de Licenciatura, Universidad Vasco de Quiroga]. Facultad de Contaduría y Administración. <http://dspace.uvaq.edu.mx:8080/jspui/handle/123456789/205>
- ALCOFIN. (s.f.). Bonos. Bonos por Actuación o Resultados. Obtenido de <https://www.alcofin.com.mx/es/recursos/nominas/prestaciones/bonos.html#:~:text=Estos%20bonos%20suelen%20ser%20una,de%20sueldo%20o%20cualquier%20otro.>
- Centro de estudios Sociales y de Opinión Pública [CESOP]. (2018). *Cerca del 60% de los mexicanos no conocen sus derechos sociales: CESOP*. (Boletín Núm. 5628). [5628 - Cerca del 60 por ciento de los mexicanos no conoce sus derechos sociales: CESOP / 24 / Julio / 2018 / Boletines / Comunicación / Inicio - Cámara de Diputados](https://www.cesop.org.mx/boletines/5628-Cerca-del-60-por-ciento-de-los-mexicanos-no-conoce-sus-derechos-sociales-CESOP-24-Julio-2018-Boletines-Comunicacion-Inicio-Camara-de-Diputados)
- Castro-Sánchez, M., Galán-Briseño, L. y Ramírez-Lupercio, A. (2022). El programa de prestaciones laborales y su obligatoriedad legal. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 6 (2), 80–93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161261>
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México [CDHCM]. (2010). Deterioro de los Derechos Laborales en México. *Revista de Derechos Humanos*. https://piensadh.cdHCM.org.mx/images/2010_dfensor08_derechoslaborales.pdf
- Centro de estudios Sociales y de Opinión Pública [CESOP]. (2018). *Empleo y salario mínimo*. <file:///C:/Users/52951/Downloads/CESOP-IL-72-14-EmpleoySalarioMinimo-150118.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (Eds). (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. ISBN: 978-607-729-295-1. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2014). *Derechos laborales*. Secretaría de Gobernación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/100174/016_Dere_Laborales.pdf
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2016). *Informe de resultados. Estudio Cualitativo*. [Microsoft Word - Informe de resultados Estudios LEXIA.docx](#)
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos [COSAMI]. (2023). *Incremento a los salarios mínimos para 2024*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conasami/articulos/incremento-a-los-salarios-minimos-para-2024?idiom=es>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [CPEUM], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 23 de marzo de 2024, (México).
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros [CONDUSEF]. (2023). Prestaciones de ley ¿cuáles son y en qué consisten? *Revista proteja su dinero*, 36-37. [prestaciones_282.pdf](#)
- Edenred. (2024). *Bonos de productividad: qué son y cómo implementarlos*. Grupo Edenred. <https://www.edenred.mx/blog/bonos-de-productividad-que-son-y-como-implementarlos>
- Enciclopedia Iberoamericana, (2023). *Trabajo formal*. Enciclopedia Iberoamericana. <https://enciclopediaiberoamericana.com/trabajo-formal/>
- Eslabón, (2016). *¿Cuáles son las prestaciones laborales?* <https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/179-cuales-son-las-prestaciones-laborales#:~:text=Su%20objetivo%2C%20es%20que%20siempre,su%20desarrollo%20cultural%20y%20social>.
- Estrella, V. (2016). Trabajadores desconocen sus derechos. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Trabajadores-desconocen-sus-derechos-20161218-0018.html>

- Fernández-Baquero, M. (2017). Derechos de obligaciones. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48179/FernandezBaquero_DerechosdeObligaciones.pdf?sequence=1
- Flores-Alvarado, J. (2023). Principales causas del porqué empleados de empresas mexicanas no trasnacionales no desean permanecer por largos periodos de tiempo en una misma compañía. *Revista de Investigación Aplicada en Ciencias Empresariales*, 12(1), <https://doi.org/10.22370/riace.2023.12.1.3795>
- Fondo Nacional de Ahorro, (2024). *Prestaciones sociales: ventajas de su cumplimiento para la empresa*. Gov.co <https://www.fna.gov.co/Blog/Paginas/Prestaciones-sociales-ventajas-de-su-cumplimiento-para-la-empresa.aspx#:~:text=Las%20prestaciones%20sociales%20son%20beneficios%20adicionales%20que%20la%20empresa%20debe,empresas%2C%20como%20reducir%20el%20ausentismo.>
- García, A. (2018). Derecho al trabajo digno, el más desconocido de los derechos sociales: Coneval. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/politica/El-derecho-al-trabajo-digno-es-el-mas-desconocido-de-los-derechos-entre-los-mexicanos-Coneval-20181226-0015.html>
- García-García, B. y Patjane, Nakid, K. (2005). *Percepción e importancia de los incentivos de los trabajadores de nivel operativo de hoteles ubicados en el centro de la ciudad de Puebla* [Tesis de Licenciatura, Universidad de las Américas Puebla]. Colección de Tesis Digitales de la Universidad de las Américas Puebla https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/
- Gaspar-Santos, M. E., Pupo-Kairuz, A. R. y Zambrano-Olvera, M. A. (2021). Las obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. 73. <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v9nspe1/2007-7890-dilemas-9-spe1-00073.pdf>
- Gobierno de México, (2015). *Contratos de trabajo ¿qué son y para qué sirven?* Comisión Nacional Mixto de Protección al Salario.

<https://www.gob.mx/conampros/articulos/contratos-de-trabajo-que-son-y-para-que-sirven>

Gobierno de México, (2016a). *Conoce tus derechos laborales*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-23554?idiom=es>

Gobierno de México, (2016b). *Creación de empleos formales*. Secretaría del trabajo y Previsión Social. <https://www.gob.mx/stps/articulos/creacion-de-empleos-formales#:~:text=Empleo%20formal%20es%20aquel%20que,el%20retiro%2C%20entre%20otros%20beneficios.>

Herrera-Pérez, A. y Herrera-Montes, E. A. (2013). Sustitución de prestaciones legales por prestaciones contractuales (comentarios a la jurisprudencia 2a./j. 172/2013 (10a.) De la Suprema Corte de Justicia de la Nación). *Revista latinoamericana de derecho social*. ISSN 2448-7899. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10817>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, M. P. (Eds). (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2019). *Pago de Incapacidades*. Gobierno de México. <http://www.imss.gob.mx/derechoH/pago-incapacidades>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022). *Estadísticas a propósito del día del trabajo. Comunicado de Prensa Núm. 238/22*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_DiaTrab22.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023). *Censo Nacional de Gobiernos Estatales 2023. Comunicado de Prensa Núm. 526/23*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CNGE/CNGE2023.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre de 2024. Comunicado de prensa número 313/24*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_05.pdf#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de%202024,%20la%20poblaci%C3%B3n%20subocupada%20fue

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024b). *Indicadores de Ocupación y Empleo. Comunicado de prensa número 173/24*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/IOE/IOE2024_02.pdf

Kurczyn-Villalobos, P. (1997). Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador. En Buen-Lozano, B. y Morgado-Valenzuela, E. (Eds). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. ISBN: 968-36-6126-2. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/43.pdf>

Lara-Álvarez, Z. (2021). *Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito)* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8045/1/T3483-MDTH-Lara-Dise%C3%B1o.pdf>

Leal-Vera, R. (2001). *Actualización del bono de productividad de una empresa metal mecánica* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo Digital. <http://eprints.uanl.mx/916/1/1020147446.PDF>

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 04 de abril de 2024, (México).

Martínez-Licerio, K. A., Marroquín-Arreola, J. y Ríos-Bolívar, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Revista Análisis del económico: División de Ciencias*

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113#:~:text=El%20concepto%20de%20precariedad%20laboral,las%20leyes%20no%20lo%20protegen.

Márquez-García, R., (s.f.). *La justiciabilidad de los derechos humanos de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex*. Opinión y debate. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25124.pdf>

Mendieta-Izquierdo, G., (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. Obtenido de [Redalyc.Informantes y muestreo en investigación cualitativa](#)

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f., a). *El empleo: Eje de crecimiento, desarrollo e inclusión*. Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/422006/download>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f., b). *Contrato de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157>

Organización Internacional del Trabajo [OIT], (1997). *Empleo precario*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3373>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la protección del salario*. Organización Internacional del Trabajo. <https://tsj-tabasco.gob.mx/uigdh/resources/docs/interes/2019/internacional/trabajo/convenio-internacional-del-trabajo-no-95-relativo-a-la-proteccion-del-salario.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Condiciones de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3445>
- Osuna-Fernández, C. y Amtmann-Ituarte, C. (2010). *Pago por productividad: un acuerdo nacional para el desarrollo. Boletín técnico No. 3. Resumen ejecutivo*. IMEF. Obtenido de [BOL_03_10_CTN_CC.pdf](#)
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET]. (2018). *Conoce tus prestaciones laborales*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET]. (s.f.). *Contrato colectivo de trabajo*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. <https://www.profedet.gob.mx/micrositio/index.php/contrato-colectivo-de-trabajo>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET]. (2019). *El Aguinaldo en México. ºI Parte*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/el-aguinaldo-en-mexico?idiom=es>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET]. (s.f.). *Horas extras*. Gobierno de México. <https://www.profedet.gob.mx/micrositio/index.php/horas-extras-u-horas-extraordinario#:~:text=Es%20el%20tiempo%20que%20trabajas,para%20realizar%20el%20c%C3%A1lculo%20correspondiente>.
- Real Academia Española [RAE]. (s.f., a). *Trabajo*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/trabajo>
- Real Academia Española [RAE]. (s.f., b). *Prestación*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/prestaci%C3%B3n>
- Real Academia Española [RAE]. (2023). *Obligación*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/obligaci%C3%B3n?m=form>

- Romero, A., (s.f). *Prestaciones Laborales; ¿sabes cuáles te corresponden?* Aliat Universidad de Estudios Avanzados.
<https://www.unea.edu.mx/blog/index.php/prestaciones-laborales>
- Secretaria de Administración Tributaria [SAT]. (2024). *Reparto de utilidades*. Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
<http://omawww.sat.gob.mx/repartodeutilidades/Paginas/empleador.html>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2017). *Asesora STPS a trabajadores que carecen de contrato por escrito*. Boletín No.957. Gobierno de México.
<https://www.gob.mx/stps/prensa/asesora-stps-a-trabajadores-que-carecen-de-contrato-por-escrito>
- Tesis: 1013. (2000). Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito.
https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/uvhwMHYBN_4klb4HXRE4/%22Arras%22
- Tesis: III.2o.T.62 L(11a.). (2024, 19 de abril). Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. [Detalle - Tesis - 2028637](#)
- Valdés-García, A. (2009). *Beneficio de una política de prestaciones sociales en la empresa* [Tesis de Licenciatura, Universidad Panamericana]. Facultad de Derecho Universidad Panamericana. <https://biblio.upmx.mx/tesis/121948.pdf>

Anexos

Anexo 1.

Encuesta para recopilar información sobre el conocimiento que tienen los trabajadores sobre sus prestaciones laborales.

Buen día/Buenas tardes. Mi nombre es Miriam Guadalupe García Melchor, egresada de la Licenciatura en Ciencias Empresariales de la Universidad Tecnológica de la Mixteca. Actualmente me encuentro realizando mi tesis, motivo por el cual requiero de su valioso apoyo para contestar este cuestionario.

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar los conocimientos que tiene usted sobre las prestaciones laborales que su patrón debe otorgarle por el trabajo que usted realiza.

Datos de encuestado

Escolaridad: _____

Grupo de edad al que pertenece:

21 – 25 ☐ 26 – 30 ☐ 31 – 35 ☐ 36 – 40 ☐ 41 - 45 ☐

46 - 50 ☐ Más de 50 ☐

Género:

F ☐ M ☐

Antigüedad laboral: _____

Tipo de trabajador:

Confianza ☐ Base ☐ Sindicalizado ☐ Eventual ☐ Comisionista ☐

Giro de la empresa donde trabaja:

Industrial ☐ Comercial ☐ Servicio ☐

Día descanso:

Lunes ☐ Martes ☐ Miércoles ☐ Jueves ☐ Viernes ☐

Sábado ☐ Domingo ☐

Tipo de salario que recibe:

Fijo ☐ Variable ☐

Ingreso que recibe:

Mayor al salario mínimo ☐ Menor o igual al salario mínimo ☐

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas y los argumentos enunciados a continuación de acuerdo a su criterio.

1. ¿Sabe usted que es una prestación laboral?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué es una prestación laboral

2. ¿Conoce usted cuáles son las prestaciones laborales mínimas de ley a las que tiene derecho por desempeñar su trabajo?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, favor de anotarlas en el siguiente espacio:

3. ¿Conoce usted cuáles son las prestaciones superiores a las establecidas por ley?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, favor de anotarlas en el siguiente espacio:

4. ¿Conoce usted cuál es la fecha que a más tardar el patrón le debe pagar el aguinaldo?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, indique cuál es la fecha:

5. ¿Conoce usted la cantidad mínima que le debe pagar el patrón de aguinaldo?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, marque los días que como mínimo debe pagar su patrón por concepto de aguinaldo.

<input type="checkbox"/>	12 días de salario
<input type="checkbox"/>	15 días de salario
<input type="checkbox"/>	20 días de salario

6. ¿Sabía usted que al cumplir un año de trabajo tiene derecho a recibir vacaciones?

Si___ No___

¿Cuántos días disfruta usted de vacaciones?

7. ¿Conoce usted qué es la prima vacacional?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué

es _____

De las siguientes opciones, marque el porcentaje de prima vacacional que debe pagar el patrón de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

<input type="checkbox"/>	25% sobre del salario de mi periodo vacacional
<input type="checkbox"/>	20% sobre del salario de mi periodo vacacional
<input type="checkbox"/>	30% sobre del salario de mi periodo vacacional
<input type="checkbox"/>	No sé

8. ¿Conoce usted qué es la prima dominical?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué es

De las siguientes opciones, marque el porcentaje de prima dominical que debe pagar el patrón de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo

<input type="checkbox"/>	20% sobre mi salario diario
<input type="checkbox"/>	25% sobre mi salario diario
<input type="checkbox"/>	15% sobre mi salario diario
<input type="checkbox"/>	No sé

9. ¿Sabía usted que al laborar un día de descanso obligatorio (día festivo) tiene derecho a que el patrón le pague un monto adicional al salario que recibe?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, marque el monto que su patrón le paga cuando trabaja un día de descanso obligatorio

<input type="checkbox"/>	Mi salario ordinario por el día trabajado
<input type="checkbox"/>	Mi salario ordinario más el doble
<input type="checkbox"/>	Mi salario ordinario al doble
<input type="checkbox"/>	No sé

10. ¿Conoce usted cuantos días de descanso tiene derecho a disfrutar por una semana de trabajo?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, indique cuántos

días_____

11. ¿Conoce usted que es la licencia por maternidad?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, marque la duración de la licencia por maternidad que le debe otorgar el patrón cuando se encuentre embarazada

<input type="checkbox"/>	6 semanas antes y 6 semanas después del parto
<input type="checkbox"/>	4 semanas antes y 4 semanas después del parto
<input type="checkbox"/>	8 semanas antes y 8 semanas después del parto
<input type="checkbox"/>	No sé

12. ¿Conoce usted que es la licencia por paternidad?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, marque la duración de la licencia por paternidad que le debe otorgar el patrón cuando nazca su hijo

<input type="checkbox"/>	5 días después del nacimiento de mi hijo
<input type="checkbox"/>	7 días después del nacimiento de mi hijo
<input type="checkbox"/>	10 días después del nacimiento de mi hijo
<input type="checkbox"/>	No sé

13. ¿Conoce usted que es la licencia por adopción?

Si___ No___

En caso de ser mujer trabajadora, si su respuesta es sí, marque la duración de la licencia por adopción que le debe otorgar el patrón cuando adopte un infante

<input type="checkbox"/>	5 semanas después de recibir al infante
<input type="checkbox"/>	6 semanas después de recibir al infante
<input type="checkbox"/>	4 semanas después de recibir al infante

En caso de ser hombre trabajador, si su respuesta es sí, marque la duración de la licencia por adopción que le debe otorgar el patrón cuando adopte un infante

<input type="checkbox"/>	10 días después de recibir al infante
<input type="checkbox"/>	8 días después de recibir al infante
<input type="checkbox"/>	5 días después de recibir al infante

14. ¿Conoce usted que es el periodo de lactancia?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, marque la duración del periodo de lactancia que le debe otorgar el patrón cuando regresa de licencia de maternidad y se encuentra en etapa de lactancia

<input type="checkbox"/>	2 reposos diarios de media hora cada uno para alimentar al bebé
<input type="checkbox"/>	3 reposos diarios de media hora cada uno para alimentar al bebé

	1 reposo diario de media hora para alimentar al bebé
--	--

15. ¿Conoce las prestaciones a que tiene derecho un trabajador al renunciar después de cumplir 15 años de servicio o más?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, indique cuáles son _____

16. ¿Conoce usted que es la prima de antigüedad?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué es _____

De las siguientes opciones, marque los días de salario que el patrón está obligado a pagar a un trabajador que renuncia después de haber cumplido 15 años de servicio o más de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

	12 días de salario por cada año de servicio
	8 días de salario por cada año de servicio
	15 días de salario por cada año de servicio
	No sé

17. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ¿Sabe cuáles son las prestaciones a que tiene derecho un trabajador cuando es despedido injustificadamente?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, indique cuáles son _____

18. ¿Conoce usted que es el reparto de utilidades?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué es _____

19. ¿Usted sabe que las empresas están obligadas a repartir a sus trabajadores las utilidades generadas anualmente? (a excepción de empresas de nueva creación en el primer año, empresas nuevas que se dediquen a la elaboración de un producto novedoso o de la industria extractiva durante el periodo de exploración).

Si___ No___

20. ¿Conoce usted que son los premios por asistencia y puntualidad?

Si___ No___

Si su respuesta es sí, mencione qué son _____

21. ¿Sabía usted que el patrón debe pagarle las horas adicionales que trabaje fuera de su jornada laboral?

Si___ No___

En caso de que labore horas extras ¿cuál es el monto adicional que le paga su patrón por esas horas?
