



Documento informativo

VIOLACIONES SALARIALES COMUNES EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DE MÉXICO

Documento informativo

VIOLACIONES SALARIALES COMUNES EN LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DE MÉXICO

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), Diciembre de 2020

Violaciones Salariales Comunes en la Industria de la Confección en México fue preparada por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) para el Comité México del Grupo de las Américas. El Grupo de las Américas (GA) es un foro multi-interés integrado por marcas y manufactureras internacionales y organizaciones de derechos laborales que trabajan en conjunto para promover y apoyar que las industrias de la confección y el calzado sean socialmente responsables y el trabajo decente en las Américas. La investigación y las entrevistas para el presente documento se realizaron en 2018. Durante 2019, los miembros del Comité México examinaron los hallazgos, el análisis jurídico y las recomendaciones del presente documento y realizaron consultas al respecto dentro de sus organizaciones. Cualquier error o mala interpretación de los hechos es responsabilidad exclusiva de la RSM. La versión en inglés de esta publicación está disponible en <https://www.maquilasolidarity.org/es/violaciones-salariales-comunes-en-la-industria-de-la-confeccion-en-mexico>.

RECONOCIMIENTOS

La RSM desea expresar su reconocimiento al Comité México, y en particular a su Grupo de Trabajo sobre Salarios, por su activo papel en la discusión y la revisión de los borradores de este documento y sus recomendaciones, y a las organizaciones locales de derechos laborales de México que participan en la red Defensoras Laborales Unidas de la Maquila (DLUM) por su papel fundamental en la identificación de los principales problemas salariales a los que se enfrentan las trabajadoras(es) del sector de la confección en sus comunidades. También quisiéramos agradecer a Lorraine Clewer, ex miembro del equipo de la RSM, por su trabajo en una versión anterior del documento, y a Francisco Chicas y José Luis Rodríguez Salazar por sus comentarios y sugerencias que ayudaron a mejorarlo.

CRÉDITOS

Equipo editorial: Bruno Dobrusin, Bob Jeffcott, Kim Nolan García, Rodrigo Olvera Briseño, y Lynda Yanz.

Traducción: Anibal Vitón. **Diseño:** Andrea Carter, berthlark.com.

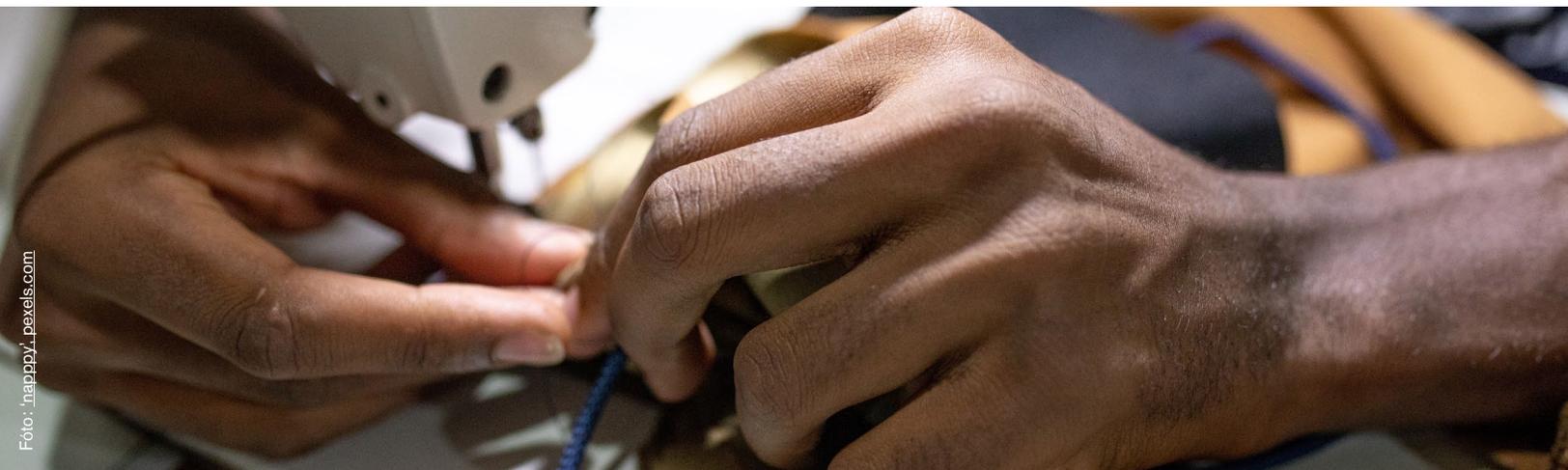
Foto de portada: [Fran Hogan, Unsplash](#)



www.maquilasolidarity.org

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. RECIBOS SALARIALES OPACOS.....	5
2. IRREGULARIDADES EN BONIFICACIONES Y PAGO POR UNIDAD DE OBRA	9
3. FALSEDAD EN LAS APORTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	11
4. USO Y PAGO INAPROPIADO DEL TIEMPO LIBRE.....	13
i. No pagar a las trabajadoras(es) por el tiempo de comidas o los descansos....	13
ii. Denegación de tiempo libre para citas médicas	13
iii. Días festivos nacionales	15
iv. Primas de vacaciones	16
5. USO INDEBIDO Y PAGO DE HORAS EXTRAS	17
i. Cálculo de las horas extras usando el salario base en lugar del salario diario integrado	19
ii. Banco de horas extras.....	19
iii. Comprimir la semana laboral en cinco días consecutivos.....	20
iv. Turnos 4x4.....	21
6. FALTA DE PAGO DE BONOS ANUALES EXIGIDOS POR LA LEY EN TIEMPO Y CORRECTAMENTE.....	23
i. Aguinaldo.....	23
ii. Participación de las trabajadoras(es) en las utilidades de las empresas	23
7. FALTA DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN COMPLETA	25
RECOMENDACIONES: LISTA COMPLETA	28
Apéndice A: Ejemplos de Recibos de Pago	32
Apéndice B: Recibo de Pago Transparente	35



INTRODUCCIÓN

Este documento sobre las violaciones e irregularidades salariales en la industria de la confección de México se basa en el análisis de los artículos pertinentes de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, en entrevistas con auditores sociales de las marcas y de terceros y en consultas con organizaciones locales de derechos laborales que proporcionan asesoramiento, apoyo y capacitación a las trabajadoras(es). El objetivo general del documento es proporcionar orientación a las marcas internacionales y a los fabricantes de la industria de la confección en México sobre las violaciones salariales comunes en el sector y las formas de abordarlas de la mejor manera posible. La persistencia de esas violaciones suele verse facilitada por la presencia de sindicatos no representativos que negocian contratos de protección con los empleadores.¹ Las reformas a la Ley Federal del Trabajo instituidas en mayo de 2019 tienen por objeto eliminar los contratos de protección patronal y fortalecer los derechos de las trabajadoras(es) a la libertad sindical y a la negociación colectiva de salarios y otras cuestiones laborales.

El documento describe y documenta siete prácticas comunes de los empleadores que violan la legislación laboral mexicana y/o los códigos de conducta de las empresas: Recibos salariales opacos; irregularidades en las bonificaciones y el pago por unidad de obra; falsedad en las aportaciones a la seguridad social; uso y pago indebido de tiempo libre; uso y pago indebido de horas extras; falta de pago puntual y correcto de las prestaciones anuales exigidas por la ley; y falta de pago de la indemnización completa. En cada sección se ofrecen ejemplos de infracciones, requisitos legales y recomendaciones para garantizar la adopción de medidas correctivas y el cumplimiento futuro. En la sección final, agrupamos las recomendaciones para abordar todas las cuestiones documentadas en el documento.

¹ Los contratos de protección son acuerdos de negociación colectiva simulados firmados por sindicatos oficiales, o a veces por abogados laborales, sin el conocimiento o consentimiento de las trabajadoras(es) afectadas, pero con la complicidad del empleador. Con frecuencia se firman estos contratos antes de contratar a cualquier trabajadora(or) y el empleador hace un pago inicial al sindicato. En algunos casos, un contrato es firmado por un abogado sin la presencia de un sindicato. Estos contratos son comunes en México, y se estima que representan el 80% de todos los contratos colectivos firmados.

Aunque el documento se centra exclusivamente en la industria de la confección de México, es muy probable que las violaciones salariales que se describen sean prácticas comunes en otros sectores relacionados del país.

La publicación de este documento se retrasó debido a la pandemia de Covid-19, que no sólo puso en primer plano las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de las trabajadoras(es), sino que también planteó nuevas cuestiones relativas a los derechos de las trabajadoras(es) a recibir salarios y prestaciones durante los cierres temporales de fábricas, así como a los derechos de las trabajadoras(es) a recibir indemnizaciones por despido y pagos de prestaciones por incapacidades en caso de cierres permanentes.

La pandemia también ha provocado retrasos en la aplicación de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT), que se adoptaron para superar algunas de las barreras institucionales de México a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, incluido el uso de contratos de protección, y de tribunales laborales que carecen de independencia y neutralidad.² Sin una representación sindical y una negociación colectiva auténticas, se ha negado a las trabajadoras(es) mexicanas la posibilidad de negociar mejoras en los salarios y otros beneficios monetarios o de hacer responsables a sus empleadoras por violaciones relacionadas con los salarios. Una vez aplicadas, las reformas laborales proporcionarán un nuevo marco jurídico en el que las violaciones salariales comunes descritas en el presente documento podrán ser impugnadas por las trabajadoras(es), los sindicatos democráticos y las organizaciones de derechos laborales.

En este nuevo contexto, las empresas internacionales que se abastecen de productos de confección en México pueden desempeñar un papel positivo para garantizar que sus proveedoras cumplan plenamente sus nuevas obligaciones en virtud de la reforma a la legislación laboral y eliminen las violaciones salariales descritas en este documento.

1. RECIBOS SALARIALES OPACOS

En el sector de la confección de México, los recibos de pago de salario, generalmente no proporcionan a las trabajadoras(es) la información que necesitan para verificar su remuneración con respecto a las horas trabajadas y los beneficios acumulados. El problema se ha agravado en los últimos años, ya que cada vez más las trabajadoras(es) reciben recibos de pago electrónicos en lugar de impresos. Aunque no constituyen una violación formal de la legislación laboral mexicana, los recibos de pago opacos pueden ocultar y permitir violaciones salariales.

² En virtud de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, las Juntas Tripartitas de Conciliación y Arbitraje (JAC) serán sustituidas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y centros de conciliación y tribunales laborales locales.

Los recibos, ya sean en versión impresa o electrónica, suelen ser poco claros en lo que respecta a las horas trabajadas durante un período de pago, agrupando las horas en “días trabajados,” mencionando las horas extras sin detallar el número de éstas y proporcionando cifras totales sobre el importe recibido. El resultado es que las trabajadoras(es) no pueden verificar su remuneración con respecto a las horas trabajadas y los beneficios acumulados y, con ello, evaluar si los empleadores, intencionalmente o no, han cometido errores en el pago que deben ser atendidos.

EL ARTÍCULO 101 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) de 2019 obliga a los empleadores a proporcionar a las trabajadoras(es) un recibo escrito cada 14 días del número de días trabajados y el monto del salario ganado.³ Este artículo es una mejora con respecto a la ley anterior, que sólo requería la prueba del empleo, pero no exigía detalles sobre los ingresos y las deducciones. La revisión a la ley laboral permite a los empleadores proporcionar a las trabajadoras(es) Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de pago ante el SAT,⁴ en lugar de los recibos salariales. Sin embargo, esto no impide que los empleadores proporcionen a las trabajadoras(es) recibos de pago en papel con información adicional a la exigida por la ley.

NORMAS VOLUNTARIAS: Reconociendo que muchos trabajadores no entienden cómo se calculan sus salarios, prestaciones y deducciones, algunas marcas e iniciativas multi-interés (MSI por sus siglas en inglés) han adoptado requisitos más claros en sus códigos de conducta y documentos de orientación. Por ejemplo:

Las normas de cumplimiento de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) sobre los recibos de pago (C.13) y el conocimiento de las trabajadoras(es) y la comprensión de la compensación (C.17) requieren de los empleadores:

- Proporcionar declaraciones de pago claras y comprensibles y toda la información pertinente sobre la compensación, incluidos los salarios ganados, los cálculos de los salarios, el total de horas trabajadas, pago de horas regulares y extraordinarias, bonificaciones, todas las deducciones y el salario total final;
- Abstenerse de utilizar registros de nómina ocultos o múltiples; hacer todos los esfuerzos razonables para asegurar que las trabajadoras(es) comprendan su compensación;
- Comunicar oralmente y por escrito a todas las trabajadoras(es) toda la información relevante; y
- Establecer un sistema mediante el cual las trabajadoras(es) puedan cuestionar la compensación recibida y recibir aclaraciones al respecto de manera oportuna.

Los *Términos de Compromiso* de Levi's⁵ establecen que las fábricas “deben proporcionar recibos de pago con la información completa de la nómina, de modo que las trabajadoras(es) comprendan cómo se calcula

³ El artículo 101 de la LFT reformada se refiere a las nóminas, pero no menciona estrictamente las nóminas opacas como violaciones. Se refiere a la información detallada de las tasas y conceptos (partidas de pago): “En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.”

⁴ Servicio de Administración Tributaria (SAT).

⁵ <http://levistrauss.com/wp-content/uploads/2017/12/TOE.pdf>, p. 33. (en inglés)

su pago” y “[p]roveer educación e incluirla en el manual/carteles, y proporcionar los recibos de pago que incluyan los detalles del cálculo”.

*El Manual de Normas para Proveedores de New Balance*⁶ establece que las empleadas(os) “deben recibir declaraciones de salarios detalladas con cada pago de salario... mostrando sus salarios totales y detallando las horas trabajadas, la tasa de pago y todas las deducciones”. Los proveedores también deben asegurarse de que las empleadas(os) conozcan sus prestaciones y entiendan cómo se calculan sus salarios. Todos las prestaciones y salarios deben ser explicadas a las empleadas(os) durante el proceso de contratación”. Cuando las empleadas(os) son remuneradas a destajo o con otros incentivos basados en la producción, deben recibir una “descripción escrita de los cálculos de pago y ejemplos en el manual del empleado.”

Los auditores sociales de las empresas entrevistados como parte de nuestra investigación sobre los salarios señalaron que, si bien los empleadores ya no están obligados por ley a proporcionar a las trabajadoras(es) copias impresas de sus recibos, las versiones electrónicas de los recibos suelen basarse en los requisitos de información del Servicio de Administración Tributaria (SAT), y estas recibos electrónicos que cumplen con el SAT no proporcionan a las trabajadoras(es) toda la información que necesitan para controlar y verificar su pago con respecto a las horas trabajadas y los beneficios acumulados. También informaron de que durante las auditorías a menudo la gerencia y las trabajadoras(es) no pudieron explicar cómo se calculan los salarios, las horas extras, el pago de vacaciones y otros beneficios.

El problema fue bien encapsulado por un auditor social entrevistado para este informe: “Los bonos no están claros en los recibos. La situación ha empeorado a medida que más fábricas han pasado al sistema electrónico requerido por el SAT, aunque ese sistema no prohíbe dar a las trabajadoras(es) una copia impresa de su recibo salarial, o en un formato que proporcione más información al trabajador. En mi experiencia, las trabajadoras(es) mayores son los que menos quieren ver los detalles de su paga, y las que menos acceden a las versiones electrónicas... siempre y cuando ganen más o menos la misma cantidad cada semana, no se quejan.”

Ver **Apéndice A** (p. 31) con tres ejemplos de recibos de pago, dos con información mínima y uno con información más completa.

En México también es común que las trabajadoras(es) no tengan acceso a su contrato colectivo, que debe incluir un tabulador salarial como apéndice para ser revisado anualmente. Sin embargo, incluso cuando las trabajadoras(es) tienen acceso al texto básico del CBA, a menudo no reciben el tabulador salarial anual.

Una auditoría realizada por la FLA en 2019 en las instalaciones propiedad de una empresa participante documentó una serie de violaciones legales y/o del código relacionadas, entre las que se incluyen: información diferente entre los recibos salariales semanales y los recibos del SAT; la fábrica no proporciona a las trabajadoras(es) copias de sus recibos del SAT; y los recibos no hacen referencia al Salario Integrado (Salario Diario Integrado).⁷

⁶ https://www.newbalance.com/on/demandware.static/-/Sites-newbalance_us2-Library/default/dw84cece2f/pdf/New_Balance_Supplier_Standards_Manual.pdf, p.16 (en inglés)

⁷ Gildan Activewear, México, FLA Independent External Assessment Report, 01/15/19, p. 4. Disponible (en inglés) en <https://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>.

RECOMENDACIONES: Recibos salariales opacos

1. Independientemente de que las trabajadoras(es) reciban o no una versión electrónica de su recibo salarial, también deberían recibir una versión impresa para cada período de pago que proporcione a las trabajadoras(es) información suficiente para verificar su pago con respecto a las horas trabajadas, las deducciones realizadas y los beneficios acumulados.
2. El Comprobante Fiscal del SAT no debe reemplazar un recibo salarial impreso detallado.
3. El empleador debe proporcionar explicaciones verbales, capacitación y material educativo a las trabajadoras(es) para asegurarse de que entiendan cómo se calculan sus salarios, prestaciones y deducciones.
4. Se debe establecer o mejorar un proceso de quejas apropiado y que funcione eficazmente para que las trabajadoras(es) puedan cuestionar la remuneración y recibir aclaraciones de manera oportuna, sin temor a represalias.

¿Qué debería incluir un recibo de pago transparente?

- **Información sobre el empleador**, incluyendo el nombre completo de la empresa, el número de Registro Federal de Contribuyentes (RFC), el número de registro del empleador en el IMSS, las direcciones de la empresa y del lugar de trabajo.
- **Información de la trabajadora(or)**, incluyendo su Clave Única de Registro Poblacional (CURP), números de Referencia del Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y del Seguro Social (IMSS), así como fecha de contratación inicial, años de antigüedad y tipo de contrato de trabajo.
- **Información del sindicato, si corresponde**, incluyendo el nombre del sindicato, la afiliación nacional, la información de contacto y el nombre del representante del sindicato, además de la fecha de ratificación del contrato colectivo y la fecha de la próxima revisión del contrato.
- **Información de línea de base**, incluida la categoría del trabajo, las horas de los turnos, el pago del tiempo para alimentos, el pago de descansos, el número de días de vacaciones anuales a que se tiene derecho y el saldo de vacaciones, el salario diario integrado (SDI), el salario diario básico y el salario base de contribución (SBC).
- **Ingresos**, incluyendo días de trabajo, séptimo día, días de descanso, pago de horas extras al 100% y al 200%, bono de productividad, bono de asistencia, bono de puntualidad.
- **Otros ingresos del período de pago** (días de vacaciones, prima de vacaciones, pago de días festivos, prima por días festivos, aguinaldo, reparto de utilidades, fondos de la empresa y del sindicato).

(continúa)

- **Deducciones** (cafetería; deducciones del IMSS, INFONAVIT, FONACOT; cuotas sindicales, fondos de ahorro sindicales; fondos de ahorro empresarial).
- **Horarios de entrada y salida diarios** (Incluye el total de horas trabajadas por turno).
- **Número de Expediente Fiscal** (para comparar los montos declarados a las autoridades fiscales).

Ver **Apéndice B** para acceder al recibo de pago transparente completo.

2. IRREGULARIDADES EN BONIFICACIONES Y PAGO POR UNIDAD DE OBRA

La falta de transparencia sobre la forma en que se determinan y calculan las bonificaciones y la asignación arbitraria de las mismas no sólo mantienen a las trabajadoras(es) en la oscuridad con respecto a la compensación a la que tienen derecho, sino que también pueden utilizarse para ocultar violaciones de los salarios.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) define el salario de las trabajadoras(es) como su salario diario, y cualquier otra prestación que reciban las trabajadoras(es), monetaria o no monetaria.⁸ La misma ley obliga a los empleadores a informar a todas las trabajadoras(es) por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables, sobre sus condiciones de trabajo, incluyendo las tasas de salario por hora, día o pieza.⁹ También estipula que todas las trabajadoras(es), independientemente de que se les pague por hora, por día o por pieza, deben ganar al menos el salario mínimo para un turno de 8 horas.¹⁰

La Norma de Cumplimiento de la FLA sobre el Conocimiento y la Comprensión de las Trabajadoras(es) de la Compensación que reciben (C.17.1.4) requiere que los empleadores se aseguren de que las trabajadoras(es) comprendan las bonificaciones a las que tienen derecho en el lugar de trabajo y en virtud de las leyes aplicables.

Las bonificaciones de diversos tipos (las más comunes son por productividad, puntualidad y asistencia) pueden en conjunto duplicar el salario base de una trabajadora(or). Esto significa que si una trabajadora(or) es discriminada y se le paga menos que la totalidad de las bonificaciones a las que tiene derecho, puede terminar recibiendo poco más que el salario mínimo legal para su profesión, lo que la mantiene a ella y a su familia en la pobreza.

⁸ LFT, Art. 84.

⁹ LFT, Art. 24.

¹⁰ LFT, Art. 85.

Los auditores entrevistados señalaron una falta de claridad en las nóminas en cuanto a si se les pagaba a las trabajadoras(es) la tarifa básica por las horas trabajadas, o estrictamente a destajo. En algunas fábricas en las que las trabajadoras(es) reciben bonificaciones por cumplir los objetivos de producción individuales o colectivos, los objetivos se elevan sin una explicación de las razones de los aumentos, o de la base para determinar los objetivos.

En algunos casos, se paga a las trabajadoras(es) diferentes sumas por el mismo tipo de bonificación. En otros casos, la suma de la bonificación pagada a una trabajadora(or) varía a lo largo del tiempo, sin explicación alguna. A menudo las trabajadoras(es) reciben sólo explicaciones verbales sobre las bonificaciones, pero nada por escrito. En algunos casos, no se hace ninguna mención formal de una tasa por pieza, aunque en realidad es así como se paga a las trabajadoras(es).

La asignación y retención arbitraria de bonificaciones puede estar vinculada al acoso sexual o a la discriminación antisindical, mientras que los bonos de producción por equipos pueden generar una presión del grupo sobre trabajadoras(es) individuales para que cumplan el objetivo de producción, creando situaciones en las que las trabajadoras(es) trabajan durante los períodos de descanso para cumplir el objetivo. Las trabajadoras(es) informan de que a medida que van adquiriendo competencia en una determinada operación, tienen que producir más para ganar la misma bonificación de producción.

RECOMENDACIONES:

Irregularidades en las bonificaciones y en las tasas por unidad de obra

1. Las trabajadoras(es) deben recibir comunicaciones claras, por escrito, sobre las tasas por unidad de obra y los criterios para calcular su pago. Estos deben ser actualizados a medida que las tasas cambian.
2. Las trabajadoras(es) deben recibir comunicaciones claras, por escrito, sobre todas las bonificaciones y los criterios para determinarlas y asignarlas.
3. Las bonificaciones deben asignarse sobre la base de criterios objetivamente verificables, aplicados por igual a todas las trabajadoras(es).
4. Las trabajadoras(es) deben tener la posibilidad de presentar quejas a través de un proceso de reclamo apropiado y que funcione eficazmente para reclamar por irregularidades relativas a las tasas por unidad de obra y las bonificaciones.

3. FALSEDAD EN LAS APORTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuando los empleadores no informan al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) sobre los salarios reales, se erosiona el derecho de las trabajadoras(es) a recibir prestaciones adecuadas de la Seguridad Social. Con demasiada frecuencia, las trabajadoras(es) sólo se enteran de que han sido defraudadas en sus prestaciones cuando están en su punto más vulnerable y necesitan reclamarlas. A veces las trabajadoras(es) son informadas sobre – e incluso consienten en – el subregistro fraudulento. Los empleadores justifican esta práctica argumentando que la reducción de la deducción del IMSS aumenta el salario neto de las trabajadoras(es). Dados los bajos salarios de las trabajadoras(es), la reducción de las deducciones puede parecer atractiva.

TODAS LAS TRABAJADORAS(ES) tienen el derecho constitucional a la seguridad social, como se establece en la Ley del Seguro Social (LSS) que cubre a las trabajadoras(es) del sector privado.¹¹ Los empleadores deben registrar a su empresa y a todas las empleadas(os) en el IMSS, y mantenerlo informado sobre los niveles salariales de todas las trabajadoras(es), el número de días que han trabajado en un año y cualquier cambio en la situación laboral de las trabajadoras(es) (esto último dentro de los cinco días siguientes a cualquier cambio). Deben mantener estos registros en archivo por lo menos durante cinco años.¹²

Cuando las trabajadoras(es) son registradas en el IMSS, ellas y sus familias tienen acceso a una atención médica subvencionada, que incluye hospitalización, cirugía, productos farmacéuticos, servicios ambulatorios y fisioterapia.¹³ Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a licencia y prestaciones por maternidad una vez que hayan aportado las contribuciones al IMSS durante 30 semanas, y a un período de licencia de seis semanas antes del nacimiento de su hijo y seis semanas después.¹⁴ Además, el IMSS paga el 100% del salario registrado de las empleadas(os) hasta un año mientras estén en licencia por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, y una pensión mensual vitalicia del 70% de su salario promedio registrado en el IMSS durante el año anterior si son declarados incapacitados permanentes y totales. Estos beneficios se transfieren a los dependientes de la trabajadora en caso de muerte por accidente de trabajo.¹⁵

El empleador es responsable de calcular las aportaciones de la trabajadora(or) y del empleador al IMSS, y de disponer de los registros apropiados para respaldar esos cálculos.¹⁶ Las aportaciones se calculan

¹¹ Constitución Mexicana, Art. 123, A, XXIX.

¹² Ley del Seguro Social (LSS), Art. 15.

¹³ LSS, Art. 56.

¹⁴ LSS, Art. 101.

¹⁵ LSS, Art. 58.

¹⁶ LSS, Art. 15.

con base en el salario diario de cada trabajadora(or), el pago recibido por las horas extras dentro de los límites establecidos en la LFT para las horas extras, bonos, primas y cualquier otro beneficio monetario o en especie que reciba la trabajadora(or).¹⁷ Si los empleadores presentan registros incorrectos o no realizan correctamente los aportes de la trabajadora(or) o de la empleadora, están obligados a pagarlos retroactivamente por los cinco años anteriores,¹⁸ y corren el riesgo de ser multados con un 40% a 100% adicional del total de los aportes no pagados.¹⁹

Varios auditores sociales entrevistados para este estudio señalaron casos de doble contabilidad y de empleadores que preparaban dos nóminas: una para la trabajadora(or), en la que figuraban las primas y otras prestaciones monetarias, y otra para el IMSS, en la que no se incluían diversos pagos. Los empleadores subinforman al IMSS sobre el Salario Base Diario de las trabajadoras(es) y el Salario Diario Integrado (SDI)²⁰ al no incluir todas las bonificaciones, beneficios y pago de horas extras elegibles de sus trabajadoras(es), y al no actualizar los registros del IMSS a tiempo cuando las trabajadoras(es) reciben aumentos de sueldo. En muchos casos, los números de registro de las trabajadoras(es) en el IMSS no aparecen en sus nóminas, lo que dificulta el control y la auditoría de esta práctica.

Un auditor entrevistado para el presente informe señaló que en los últimos años se ha observado una mayor frecuencia de emisión de nóminas dobles. “Las trabajadoras(es) reciben un recibo con su salario base y primas de puntualidad, y otro con su prima de producción y horas extras. Sólo se presenta una hoja de pago al IMSS.”

En una auditoría de la FLA realizada en 2018 se informó de que se pagaba a las trabajadoras(es) con dos depósitos bancarios diferentes por semana, uno por el salario mínimo legal y el otro por los ingresos suplementarios obtenidos. Sólo uno de los depósitos era declarado a la seguridad social.²¹

RECOMENDACIONES: Falsedad en las aportaciones a la seguridad social

- 1. Los recibos de pago de las trabajadoras(es) deben tener los números de registro del IMSS.**
- 2. Los auditores e inspectores deben realizar referencias cruzadas de estos registros durante sus visitas a las fábricas.**
- 3. Cuando se identifique un subregistro de los salarios y beneficios reales al IMSS, se debería exigir a los empleadores que cesen esta práctica inmediatamente.**

¹⁷ LSS, Art. 27.

¹⁸ LSS, Arts. 54 y 298.

¹⁹ LSS, Art. 304.

²⁰ El salario diario integrado (SDI) incluye todas las compensaciones recibidas por una trabajadora(or), excepto los bonos anuales. Para más detalles ver Tabla en página 19.

²¹ The Bradford Exchange, Mexico, FLA Independent External Assessment Report, 17/12/18. Disponible (en inglés) en: <https://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>.

4. USO Y PAGO INAPROPIADO DEL TIEMPO LIBRE

En las entrevistas realizadas para este estudio se identificaron cuatro cuestiones recurrentes en las que los empleadores eluden sus obligaciones legales relativas al pago de las comidas y otros descansos; la gestión de los descansos; el tiempo libre para citas médicas; el trabajo durante los días festivos nacionales; y el cálculo erróneo de las primas de vacaciones.

i. No pagar a las trabajadoras(es) por el tiempo de comidas o los descansos

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)²² establece que todas las trabajadoras(es) que trabajan en un turno completo y continuo²³ deben tener un descanso o una pausa para comer de al menos 30 minutos en cada turno. En mayo de 2007, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció una interpretación obligatoria de la ley, declarando que todo el tiempo tomado para el descanso o la comida en un turno continuo debe ser considerado tiempo de trabajo y ser pagado, ya sea que las trabajadoras(es) tomen descansos dentro o fuera del lugar de trabajo.²⁴

Si la empleadora opta por ofrecer una pausa de hasta una hora, las trabajadoras(es) deben ser remunerados por ese tiempo. Cuando la pausa en el turno sea superior a una hora, la jurisprudencia del Tribunal Supremo mencionada anteriormente no exige que ese tiempo sea remunerado o considerado tiempo de trabajo, porque el turno no es continuo.

La falta de pago a las trabajadoras(es) por los descansos para almorzar exigidos por la ley es una práctica común en México, pero a menudo es pasada por alto por los auditores. Algunas fábricas evaden la obligación extendiendo las pausas para el almuerzo a una hora más un minuto, creando así dos turnos discontinuos. Si bien esta práctica puede ser técnicamente legal, socava la intención de la ley y amplía la jornada laboral al tiempo que reduce la remuneración de las trabajadoras(es).

Además, las trabajadoras(es) a menudo informan de que se sienten obligadas a trabajar durante sus descansos para almorzar a fin de cumplir los objetivos de producción y recibir bonificaciones de producción, lo que plantea la cuestión de si los objetivos de producción se están fijando a un nivel imposible de cumplir durante las horas normales de trabajo.

ii. Denegación de tiempo libre para citas médicas

Los empleadores utilizan diversas tácticas para disuadir a las trabajadoras(es) de ejercer su derecho legal a recibir atención médica en las clínicas del IMSS y de informar al IMSS sobre enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

²² LFT, Arts. 63 y 64.

²³ Ocho horas en turno diario, 7 horas en horario nocturno, o 7,5 horas en turno mixto.

²⁴ Jurisprudencia 2a./J. 84/2007, mayo 2007. Disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=172537&Clase=DetalleTesisBL>.

AUNQUE LOS EMPLEADORES no tienen la obligación legal de permitir que las trabajadoras(es) acudan a las clínicas del IMSS durante sus horas de trabajo, excepto en casos de emergencia, cuando dan permiso a las trabajadoras(es) para que se tomen tiempo libre para citas médicas, es ilegal reducir sus salarios.

Las trabajadoras(es) deben proporcionar un comprobante por escrito del IMSS de las visitas médicas y la licencia médica resultante. Todas las ausencias del trabajo relacionadas con la atención de la salud que no sean aprobadas por el IMSS pueden considerarse injustificadas por la empleadora, a menos que se hayan acordado previamente.²⁵

El artículo 504 de la LFT establece que las empresas con 100 o más trabajadoras(es) están obligadas a establecer y mantener una enfermería en el lugar de trabajo para casos de emergencia, y los lugares de trabajo con más de 300 trabajadoras(es) están obligados a establecer y mantener un hospital en el lugar de trabajo, con el personal médico y auxiliar necesario.²⁶ Al mismo tiempo, las trabajadoras(es) tienen el derecho legal de negarse, con causa justificada, a recibir atención médica del empleador.²⁷ La Ley del Seguro Social (LSS) exige que las trabajadoras(es) sean atendidas por el IMSS para recibir prestaciones económicas por enfermedades y accidentes laborales.²⁸

Algunas empresas que han establecido clínicas médicas en el lugar de trabajo exigen que las trabajadoras(es) utilicen la clínica del lugar de trabajo durante las horas de trabajo, en lugar de visitar una clínica del IMSS, a fin de reducir el tiempo de ausencia del trabajo y desalentar la notificación de accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo. Cuando las empresas permiten que las trabajadoras(es) acudan a las clínicas del IMSS durante las horas de trabajo, a veces deducen su salario por el tiempo que estuvieron fuera del trabajo, o por toda la jornada laboral.

Según un informe de 2016 del Colectivo Raíz Aguascalientes (CRA), *“Debido al régimen de trabajo intensivo y continuo en la industria maquiladora de prendas de vestir, es difícil obtener el permiso para una cita médica fuera de la empresa. Incluso las citas hechas formalmente con el IMSS a través de la empresa se programan de acuerdo a las necesidades de producción.”*²⁹

En ese mismo informe se determinó que cuando las trabajadoras(es) tomaban tiempo libre para los exámenes médicos del IMSS, algunos empleadores deducían de su sueldo el salario de una jornada completa y las bonificaciones correspondientes, imponían medidas disciplinarias a las trabajadoras(es) o les exigían que recuperaran el tiempo perdido durante las horas extras (sin pagar las tasas de horas extras).³⁰

²⁵ Cuatro ausencias injustificadas en 30 días pueden ser causa de despido legal.

²⁶ El artículo 504 de la LFT también establece que el empleador, de acuerdo con las trabajadoras(es), puede contratar los servicios de un hospital o clínica cercanos. Cabe señalar que el actual artículo 504 fue instituido como artículo 111 en la LFT original de 1931, a raíz de la obligación de prestar las enfermerías que ordenaba el artículo 123 original de la Constitución de 1917, antes de que se creara el IMSS y antes de que sus servicios estuvieran a disposición de las trabajadoras(es).

²⁷ LFT, Art. 507.

²⁸ LSS, Arts. 8 y 50.

²⁹ Colectivo Raíz (2016), *Mujeres, Trabajo y Salud Laboral*. p. 9. <https://www.maquilasolidarity.org/es/estudio-sobre-salud-de-las-mujeres-trabajadoras>.

³⁰ Esto puede incluir enviar a las trabajadoras(es) de vuelta a sus casas o incluso requerir que “descansen” durante todo el día. Colectivo Raíz (2016), Op. cit., p. 79-81.

Una auditoría de la FLA en 2018 informó que a las trabajadoras embarazadas se les permitía tomar tiempo libre para citas médicas, pero este tiempo no se pagaba, y en su lugar se registraba como “permiso sin salario.” En este caso, la FLA recomendó pagar retroactivamente a las trabajadoras que no recibieron pago durante sus citas médicas.³¹

iii. Días festivos nacionales

Todas las trabajadoras(es) tienen derecho a tiempo libre durante los días festivos nacionales. Si las trabajadoras(es) deciden trabajar esos días, tienen derecho a un pago de horas extras premium. Entre las violaciones más comunes se incluyen la exigencia de que las trabajadoras(es) trabajen en días festivos nacionales sin pagar la prima por doble tiempo, y el intercambio de tiempo libre en días laborables regulares por trabajo en días festivos nacionales, a la tasa de salario base.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT)³² protege a las trabajadoras(es) de la obligación de trabajar en cualquiera de los siete días festivos nacionales obligatorios de cada año, además de los días que la ley electoral designa para la votación en las elecciones federales, estatales o locales, y el día de la toma de posesión presidencial cada seis años. La misma ley obliga a los empleadores a compensar a las trabajadoras(es) pagándoles el doble de su salario diario si aceptan trabajar en esos días. Los empleadores y las trabajadoras(es) determinarán cuántos trabajadores deben trabajar durante los días de descanso obligatorio, y si no llegan a un acuerdo, el tribunal laboral correspondiente resolverá el conflicto.³³ Cuando las empleadas(os) toman tiempo libre en los días festivos nacionales, es ilegal que los empleadores deduzcan ese tiempo de su período de vacaciones anuales.

Entre los argumentos utilizados por los empleadores para justificar el intercambio de trabajo en días regulares con trabajo en días festivos nacionales figuran: la producción en días festivos nacionales es a veces necesaria para cumplir los plazos de los pedidos de los clientes; tienen un convenio colectivo firmado que permite esta práctica;³⁴ las trabajadoras(es) han dado su consentimiento por escrito o a veces piden intercambiar días. Las empresas de propiedad estadounidense a veces exigen a las trabajadoras(es) que tomen los días festivos nacionales de los Estados Unidos en lugar de los mexicanos.³⁵

Independientemente de que las trabajadoras(es) consientan o no a esta práctica, pierden la doble remuneración cuando trabajan en días festivos nacionales y se les compensa con tiempo libre con una remuneración regular. Las trabajadoras(es) también pierden la posibilidad de participar en importantes eventos sociales, culturales y políticos, o de pasar esos días con sus familias.

³¹ C.R. Gibson, LLC, Mexico, FLA Independent External Assessment Report, 17/11/18. Disponible (en inglés) en: <https://www.fairlabor.org/transparency/workplace-monitoring-reports>.

³² LFT, Arts. 73 y 74.

³³ LFT, Art. 75.

³⁴ Debido a que la mayoría de las fábricas del sector de la confección tienen contratos de protección con sindicatos no representativos, no se trata de convenios colectivos legítimos.

³⁵ Según se informa, esta práctica tiene lugar en la frontera norte de México.

iv. Primas de vacaciones

Los empleadores a menudo no pagan a las trabajadoras(es) su prima de vacaciones a tiempo, ni les proporcionan información sobre sus vacaciones acumuladas. Además, los empleadores suelen descontar de su período de vacaciones los permisos de las trabajadoras(es) para ocuparse de situaciones personales o citas médicas, incluso cuando la autorización se ha concedido con antelación. A veces los empleadores exigen a las trabajadoras(es) que trabajen durante su período de vacaciones. El resultado es que las trabajadoras(es) pierden tanto el tiempo libre como su prima de vacaciones. Una práctica común es obligar a todas las trabajadoras(es) a tomar sus vacaciones en la misma época del año (Semana Santa y Navidad), a fin de organizar el tiempo libre de acuerdo con el programa de producción.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) da derecho a las trabajadoras(es) que han trabajado para un empleador durante un año a tomar, dentro de los seis meses siguientes, un mínimo de seis días laborables de vacaciones anuales pagadas. En el segundo, tercero y cuarto año de empleo, las trabajadoras(es) tienen derecho a dos días adicionales de vacaciones pagadas por año. Después del cuarto año, las trabajadoras(es) tienen derecho a dos días adicionales de vacaciones pagadas cada cinco años.³⁶ Las trabajadoras(es) temporales tienen derecho al número equivalente prorrateado de días de vacaciones pagadas.³⁷

Por ley, todas las trabajadoras(es) deben tomar sus vacaciones anuales en al menos un bloque de seis días,³⁸ y los días de vacaciones no deben intercambiarse por dinero.³⁹ Además de recibir su salario durante las vacaciones anuales, las trabajadoras(es) tienen derecho a una prima por vacaciones de al menos el 25% de su salario normal durante ese período de vacaciones.⁴⁰

Los empleadores deben dar a las trabajadoras(es) una actualización anual de su antigüedad acumulada, el número de días de vacaciones que les corresponden y las fechas en que deben tomarlas.⁴¹

RECOMENDACIONES: Uso indebido y pago de tiempo libre

1. Cuando las pausas de descanso o de comida de las trabajadoras(es) no sean remuneradas, en violación de la ley, se debería exigir al empleador que pague dichas pausas en el futuro, y que ofrezca una compensación a las trabajadoras(es) por las pausas no remuneradas en el pasado, incluida la remuneración de las horas extras cuando la práctica haya dado lugar a la realización de horas extras.

³⁶ LFT, Arts. 76 y 81.

³⁷ LFT, Art. 77.

³⁸ LFT, Art. 78.

³⁹ LFT, Art. 79.

⁴⁰ LFT, Art. 80.

⁴¹ LFT, Art. 81.

2. Se debería disuadir a los empleadores de prolongar las pausas más allá de una hora con el propósito de crear un turno de trabajo discontinuo, evadiendo de esa manera su obligación legal de pagar las pausas.
3. En los casos en que las trabajadoras(es) trabajen durante las pausas para el almuerzo o el descanso a fin de cumplir los objetivos de producción, los empleadores deberían asegurar que se interrumpa esta práctica y que las trabajadoras(es) estén informadas de la importancia de tomar pausas completas para el almuerzo y el descanso. En esos casos, se debería alentar a los empleadores a que revisen los objetivos de producción y hagan los ajustes necesarios para asegurar de que se puedan alcanzar dentro de la jornada laboral normal.
4. Las trabajadoras(es) deberían tener derecho a decidir si buscan atención médica en la clínica del lugar de trabajo o en una clínica del IMSS, y no deberían ser penalizadas por hacer visitas médicas a las clínicas del IMSS durante las horas de trabajo. En los casos en que las trabajadoras(es) hayan sufrido sanciones financieras, deben ser compensadas en su totalidad.
5. Los requisitos legales relativos a los días festivos nacionales deben respetarse, y no deben intercambiarse ni compensarse en el tiempo regular.
6. La antigüedad de las trabajadoras(es) y los días de vacaciones restantes deben incluirse en sus recibos de pago, enumerando el pago de las vacaciones y las primas de vacaciones por separado.
7. Los empleadores deberían proporcionar a las trabajadoras(es) capacitación sobre sus derechos legales en lo que respecta a las pausas para el almuerzo, las licencias médicas y las vacaciones.
8. Los empleadores deberían abstenerse de pedir a las trabajadoras(es) que trabajen durante las vacaciones a las que tienen derecho legalmente, incluso cuando se les ofrezcan pagos adicionales por hacerlo. Todas las trabajadoras(es) deben poder gozar de su tiempo libre completo durante las vacaciones.

5. USO INDEBIDO Y PAGO DE HORAS EXTRAS

Debido a los bajos salarios de base del sector, la remuneración de las horas extras constituye una fuente de ingresos crucial para las trabajadoras(es) de la industria de la confección. Al mismo tiempo, los empleadores a menudo exigen horas extras excesivas y elaboran diversos métodos para evitar pagar a las trabajadoras(es) la tasa por horas extras a la que tienen derecho por ley. El uso recurrente de las horas extras indica que muchos empleadores no sólo las utilizan en “circunstancias excepcionales” (según lo dispuesto por la ley y por los puntos de referencia de la FLA en materia de horas de trabajo), sino que las horas extras se utilizan para gestionar las variaciones regulares de la producción y los pedidos.

El hecho de que los empleadores no mantengan un registro transparente de las horas extras trabajadas también es un problema en el sector. Las fábricas registran las horas extras de manera incorrecta, por ejemplo, registrando el pago de las horas extras como bonificaciones de productividad. El resultado es que los empleadores pueden evitar el pago de tasas por horas extras y las trabajadoras(es) no tienen la información necesaria para evaluar si se les paga adecuadamente o para presentar una queja si no lo hacen.

En esta sección, destacamos cuatro violaciones rutinarias del derecho de las trabajadoras(es) a la remuneración de las horas extras: calcular las horas extras sobre la base del salario base en lugar del salario diario integrado (SDI); acumular banco de horas; comprimir la semana laboral en cinco días; y los turnos de trabajo 4x4.

DURANTE AÑOS se ha debatido si la remuneración de las horas extras debe calcularse sobre el salario base o sobre el salario diario integrado. En 2009, la Suprema Corte dictó una decisión definitiva en la que estableció que el pago de las horas extras debía basarse en el Salario Diario Integrado menos las primas anuales, que incluían el aguinaldo, el reparto de utilidades, el pago de vacaciones y la prima vacacional.⁴² El Salario Diario Integrado incluye el salario base y todas las primas y beneficios monetarios obtenidos en un día de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que la semana laboral regular no debe exceder de 48 horas (o 42 horas en el turno de noche), distribuidas en seis días.⁴³ Sin embargo, permite a los empleadores redistribuir las horas de trabajo semanales,⁴⁴ siempre que éstas no excedan los límites legales de horas máximas diarias y semanales, y que las horas extras se paguen según las tasas legalmente establecidas.⁴⁵ Esto significa que la única manera de que los empleadores instituyan una semana de trabajo de 48 horas y no paguen horas extras es tener una semana de trabajo de seis días.

Cuando circunstancias extraordinarias requieran que las horas de trabajo se extiendan más allá de la semana de trabajo regular, las trabajadoras(es) tienen derecho constitucionalmente a que se les pague el doble de su tasa por las horas regulares.⁴⁶ El Artículo 65 de la LFT aclara que no se puede obligar a las trabajadoras(es) a trabajar horas extras, salvo cuando un acontecimiento extraordinario ajeno al control del empleador que ponga en peligro la vida del personal o la supervivencia de la empresa requiera la presencia de las trabajadoras(es). Dado que los turnos de trabajo de 4X4 y 4X3 se establecen como horas de trabajo regulares, y no en circunstancias extraordinarias, éstos son ilegales en México.

El Artículo 67 de la LFT restringe las horas extras al doble de la tasa normal de pago a tres horas por día, tres veces en una semana de trabajo, limitando efectivamente la jornada laboral a un máximo de 11 horas. El Artículo 68 establece que si las horas extras superan las nueve horas semanales (y nunca más de 3 horas diarias), cada hora subsiguiente deberá ser pagada al triple de la tarifa horaria normal.

⁴² Ver: *Análisis Legal: Cálculo de Pago de Horas Extras en México*, Rodrigo Olvera Briseño, agosto 2019. <https://www.maquilasolidarity.org/es/analisis-legal-calculo-de-pago-de-horas-extras>.

⁴³ LFT, Arts. 61 y 59.

⁴⁴ LFT, Arts. 59, 66.

⁴⁵ LFT, Arts. 67, 68.

⁴⁶ Constitución Mexicana, Art., 123, A, XI.

Además, muchos códigos de conducta de las empresas y de iniciativas multi-interés de partes interesadas establecen que las horas extras deben ser siempre voluntarias.⁴⁷

i. Cálculo de las horas extras usando el salario base en lugar del salario diario integrado

La mayoría de los empleadores siguen calculando las horas extras sobre el salario base (tasa de pago diario básico) en lugar del salario diario integrado según lo establecido por la ley. El resultado es que los pagos de horas extras legales están muy subestimados.

Los auditores sociales de las empresas entrevistados para este estudio confirmaron que el cálculo de las horas extras sobre la base del salario base es una práctica habitual en el sector, y que cuando han planteado este tema como un problema de incumplimiento a los empleadores, se han encontrado con una fuerte resistencia a corregir el problema. Los empleadores sostienen que utilizar el salario base para calcular las horas extras es la práctica habitual, y que hacer el cambio tendría graves consecuencias en materia de costos.

Tabla: Comparación del salario base y el salario integrado

	SALARIO BASE	SALARIO INTEGRADO (para indemnización, antigüedad y otros pagos)	SALARIO INTEGRADO (solo para pago de horas extras)
Salario base	✓	✓	✓
Bono de productividad	No	✓	✓
Bonos de asistencia y puntualidad	No	✓	✓
Despensa (en especie o en efectivo)	No	✓	✓
Otras remuneraciones en especie	No	✓	✓
Bono de fin de año (aguinaldo)	No	✓	No
Pago de vacaciones (anual)	No	✓	No
Prima de vacaciones (anual)	No	✓	No
Participación de las utilidades	No	No	No

ii. Banco de horas extras

La acumulación de horas extras significa que las trabajadoras(es) trabajan horas extras más allá de la jornada laboral normal que luego se intercambian por tiempo libre durante

⁴⁷ Ver Levi's Terms of Engagement, Forced Labour, page 16 (en inglés): <http://levistrauss.com/wp-content/uploads/2017/12/TOE.pdf>; y Código base de la Iniciativa de Comercio Ético (en inglés): <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code/6-working-hours-are-not-excessive>. En el Código de Conducta de la FLA y en el de sus empresas participantes se utiliza el término "consensual" en lugar de "voluntario". Ver Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA: <https://www.fairlabor.org/es/our-work/labor-standards>; y el Código de Conducta de Nike (en inglés): https://purpose.cms-production01.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/05/14214943/Nike_Code_of_Conduct_2017_English.pdf.

una semana de trabajo regular. El resultado es que los empleadores pueden reorganizar la producción para los períodos de gran demanda sin tener que pagar a las trabajadoras(es) una mayor compensación por las horas extras.

Los empleadores “acumulan” horas extras, permitiendo a las trabajadoras(es) sustituirlas por tiempo libre, vacaciones anuales, descansos o salidas anticipadas. A veces los propietarios de las fábricas crean un “banco de horas” (tiempo por tiempo) en el que se intercambian horas por horas, sin tener en cuenta la prima por horas extras exigida por la ley.

Los empleadores justifican esta práctica argumentando que la acumulación les permite satisfacer las variaciones de las demandas de los clientes. A veces los empleadores alegan que el contrato colectivo de trabajo permite explícitamente la acumulación de horas extras y que las trabajadoras(es) lo prefieren, ya que les da la flexibilidad de organizar el tiempo fuera del trabajo para atender a la familia u otras funciones cuando sea necesario.

Según los auditores sociales de la empresa entrevistados, en algunos casos se pide a las trabajadoras(es) que se vayan a casa a mitad de semana si no hay trabajo, pero que vuelvan un domingo o un día festivo nacional cuando lo haya. En otros casos, es la trabajadora(or) el que solicita el cambio de horario o de día. Por ejemplo, una trabajadora(or) pide tiempo libre para atender una situación personal y se le concede la solicitud, pero se le recortan los días de vacaciones, lo que repercute en el pago de las mismas. En cualquiera de los dos casos, no se paga a las trabajadoras(es) la tasa correspondiente por las horas extras cuando el día de sustitución es un día festivo nacional.

Las trabajadoras(es) no sólo pierden dinero cuando no se les paga la tasa legal por cada hora extraordinaria trabajada, sino que las horas extras acumuladas también obligan a las trabajadoras(es) a trabajar jornadas excesivamente largas para “tomarse un tiempo libre” más tarde para satisfacer sus necesidades personales. Esta práctica puede tener un impacto negativo en la vida familiar y social de las trabajadoras(es), ya que fomenta la realización de horas extras no programadas.

Los grupos de derechos laborales consultados para este estudio informaron que las trabajadoras(es) les informan regularmente de casos en los que un supervisor les da permiso a las trabajadoras(es) para que abandonen el trabajo antes de tiempo “como un favor,” pero a cambio tienen que trabajar horas extras en otro día, sin recibir el pago correspondiente a las horas extras. En otros casos, cuando se conceden las solicitudes de tiempo libre, el tiempo se deduce más tarde de las vacaciones anuales de la trabajadora(or), con lo que ésta pierde su prima vacacional por ese tiempo.

iii. Comprimir la semana laboral en cinco días consecutivos

A menudo se exige a las trabajadoras(es) que trabajen el límite legal de 48 horas semanales, pero comprimido en cinco días consecutivos. Al organizar el horario de trabajo semanal de esta manera, los empleadores no pagan la prima legal de horas extras por las ocho horas extra trabajadas en exceso de las limitaciones diarias, en violación de la LFT.

iv. Turnos 4x4

Como se ha señalado anteriormente, los turnos de trabajo en 4x4, en los que las trabajadoras(es) trabajan 11-12 horas en cuatro días consecutivos, seguidos de cuatro días libres, constituyen una violación de la Ley Federal del Trabajo de México. Además de la violación de las horas de trabajo, las fábricas que implementan este programa de producción no compensan a las trabajadoras(es) con la tasa de horas extras por las horas trabajadas por encima del límite legal diario.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) permite a los empleadores asignar horas de trabajo semanales para permitir días de descanso consecutivos adicionales,⁴⁸ siempre que no se excedan las horas máximas legales,⁴⁹ que se respeten los límites de horas extras,⁵⁰ y que las horas extras se paguen a las tasas legales. El número máximo de horas extras por día es de tres, y el número máximo de horas extras semanales es de nueve.⁵¹

En una auditoría realizada en 2019 por la FLA en un establecimiento de Gildan Activewear en México se comprobó que el establecimiento utilizaba tanto el 4x4 como una variación, el 4x3 (cuatro días de turnos de 12 horas seguidos de tres días de descanso), observándose que ambos violaban la LFT.⁵² El auditor recomendó que la empresa se asegurara de que todos los turnos de trabajo se ajustaran a los requisitos legales. La empresa respondió que había firmado un acuerdo con el sindicato de la fábrica para permitir la continuación de los turnos de trabajo 4X4, y que la oficina del gobierno local [Junta Local de Conciliación y Arbitraje] había aprobado esa excepción a la ley.

Un problema recurrente en México ha sido la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) tripartitas de autorizar excepciones a la ley cuando así lo solicitan los empleadores y los sindicatos de protección. Uno de los objetivos de la reforma de la justicia laboral de México es eliminar esas prácticas, sustituyendo las JCA por instituciones judiciales imparciales.

⁴⁸ LFT, Art. 59, segundo párrafo.

⁴⁹ LFT, Art. 59, primer párrafo.

⁵⁰ LFT, Art. 66.

⁵¹ LFT, Art. 67 y 68.

⁵² Gildan Activewear, Mexico, FLA Independent External Assessment Report, 01/15/19 (en inglés), p. 4.

Turnos de trabajo 4x4 y 4x3

- Los turnos de trabajo de 11 o 12 horas en 4 días consecutivos seguidos de 4 días libres consecutivos se llaman comúnmente “4x4.”
- Otra variación es 4x3: los empleados trabajan 4 días seguidos de 3 días libres.
- Trabajar 4 días consecutivos seguidos de 3 o 4 días libres no cumple con el estándar legal de la Ley Federal del Trabajo, porque:
 - excede el límite legal sobre la redistribución de horas trabajadas en la semana;
 - excede el límite de tiempo extra de 3 horas diarias o 3 veces a la semana más allá de la jornada ordinaria de trabajo.

Argumentos en favor de continuar la práctica

- Los turnos de trabajo 4X4 y 4x3, y comprimir la semana laboral en cinco días consecutivos se está volviendo más común en la práctica.
- Hay razones económicas y técnicas para introducir estos nuevos turnos de trabajo.
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienden a registrar y validar los contratos colectivos y otros acuerdos que incluyen turnos de trabajo de 4x4 o 4x3.

Argumentos en favor de corregir la práctica

- El hecho de que sea una práctica común no es excusa para hacer caso omiso de la ley.
- Hay razones de salud y seguridad laboral para los límites de horas diarias, en lugar de los límites de horas semanales. Cualquier problema económico y técnico debe ser resuelto sin arriesgar la salud de las trabajadoras(es).
- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido tan corruptas que se han adoptado reformas para eliminarlas. Un fallo ilegal que valide una violación de la ley no elimina el requisito legal.

RECOMENDACIONES: USO INDEBIDO Y PAGO DE HORAS EXTRAS

1. **Todas las horas extras trabajadas deben pagarse a la tasa legal de horas extras, incluyendo el triple de tiempo cuando las horas extras superen las nueve horas por semana.**
2. **El pago de las horas extras debe calcularse sobre la base del Salario Diario Integrado (SDI).**
3. **Cuando los proveedores cumplan con las solicitudes de las marcas de calcular el pago de las horas extras sobre la base del Salario Diario Integrado, las marcas deben revisar las políticas de precios para tener en cuenta los costos laborales adicionales.**
4. **Los empleadores deben poner fin a la práctica de banco de horas extras.**

5. Se debe prohibir a los empleadores la adopción de turnos de trabajo de 4x4, que son ilegales según la legislación mexicana. Cuando se detecten turnos de trabajo 4x4, se debería exigir a los empleadores que reorganicen los turnos de trabajo para cumplir con todas las normas sobre horas extras de la LFT.
6. Cuando se detecten violaciones de la compensación de horas extras, las medidas correctivas deberían incluir la compensación (es decir, el pago retroactivo) a las trabajadoras(es) por las horas extras no pagadas.
7. Los empleadores deberían proporcionar a las trabajadoras(es) capacitación sobre sus derechos a la compensación de las horas extras en virtud de la ley.

6. FALTA DE PAGO DE BONOS ANUALES EXIGIDOS POR LA LEY EN TIEMPO Y CORRECTAMENTE

Los aguinaldos y el reparto por participación de las utilidades son de las principales fuentes de ingresos de las trabajadoras(es). Los empleadores no siempre proporcionan cálculos transparentes para ambas primas, ni las pagan a tiempo.

i. Aguinaldo

TODAS LAS TRABAJADORAS(ES) tienen derecho por ley a una prima de fin de año equivalente a un mínimo de 15 días de salario, pagada antes del 20 de diciembre de cada año.⁵³

Los auditores entrevistados para este estudio informaron de casos en los que el aguinaldo se pagaba en enero, en lugar de a finales de año, como exige la ley, y en los que el cálculo de la bonificación no estaba claro para las trabajadoras(es). En consecuencia, la prima anual prevista no estaba disponible para las trabajadoras(es) en la época del año en que más se necesita.

ii. Participación de las trabajadoras(es) en las utilidades de las empresas

La falta de transparencia en el cálculo de la prima anual de Participación de las Trabajadoras(es) en las Utilidades (PTU) que se debe a cada trabajadora es un problema común. Otros problemas conexos son la falta de establecimiento de la comisión mixta de participación en las utilidades o la imposibilidad de que las trabajadoras(es) elijan a su

⁵³ LFT, Art. 87.

representante en la comisión, así como los retrasos en el pago de las primas o incluso la negación de que se deban primas a las trabajadoras(es) porque, según el empleador, la fábrica no generó ganancias.

LAS PRIMAS DE PARTICIPACIÓN en las utilidades se basan en la renta gravable de la empresa y en el salario más alto de las trabajadoras(es) del año. Todos las trabajadoras(es), incluidos las trabajadoras(es) temporales que han trabajado para un empleador por lo menos 60 días en un año, tienen derecho constitucionalmente a recibir un bono de participación en los beneficios del 10% de los beneficios anuales de su empleador, cada año.⁵⁴

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo (LFT), se debe establecer una comisión conjunta de representantes de las trabajadoras(es) y los empleadores para determinar y luego comunicar los montos que se deben pagar a cada trabajador, y el empleador debe proporcionar a la comisión conjunta la información sobre la nómina y la asistencia de cada trabajador para que pueda hacerlo. Los inspectores de trabajo tienen el mandato de resolver las controversias si las trabajadoras(es) y el empleador no pueden llegar a un acuerdo sobre las cantidades que deben pagarse.⁵⁵ La LFT concede a los empleadores 60 días a partir de la presentación de la declaración anual de impuestos para pagar a las trabajadoras(es) esta bonificación (antes del fin del mes de mayo de cada año),⁵⁶ y el plazo debe cumplirse incluso si las trabajadoras(es) han presentado una queja sobre las cantidades que se pagan.

Todos las trabajadoras(es) deben recibir una parte de las ganancias a tasa fija basada en el número de días que trabajaron en el año (se aplica la misma tasa diaria a los cálculos de todos las trabajadoras(es)), más una parte variable basada en su tasa de salario diario a lo largo del año (excluyendo los bonos y el pago de horas extras).⁵⁷

Los auditores sociales plantearon sistemáticamente el problema de la falta de claridad en relación con las primas de participación en las utilidades. En un análisis realizado por la RSM en 2018, de 16 CCTs del sector de la confección, ninguno incluía disposiciones sobre las comisiones de participación en las utilidades. La detección y la adopción de medidas correctivas por las infracciones en la forma de calcular las primas de participación en las utilidades de las trabajadoras(es) es una de las cuestiones más difíciles de tratar. Ello se debe en parte a la complejidad de los cálculos correspondientes a cada trabajador y al limitado tiempo disponible para verificar esos cálculos durante una auditoría, pero además porque requeriría conocimientos contables especializados y una investigación a fondo por parte de un tercero para determinar si la ganancia registrada de un empleador (declaración anual de impuestos) es correcta.

Aun en las fábricas en las que existe una comisión mixta de reparto de utilidades, los representantes de las trabajadoras(es) en la comisión carecen de formación y no suelen ser elegidos mediante un proceso democrático, por lo que son incapaces de desempeñar las

⁵⁴ Constitución mexicana, Art. 123, A, IX; LFT, Arts. 117 y 127. En 2009 se estableció un porcentaje del 10%

⁵⁵ LFT, Art. 125.

⁵⁶ LFT, Art. 122.

⁵⁷ LFT, Art. 123.

funciones que la LFT les asigna. Los representantes de las trabajadoras(es) en las comisiones mixtas suelen ser elegidos por el empleador o, cuando existe un contrato de protección, por un sindicato no representativo que actúa en nombre del empleador.

Además de la falta de comisiones mixtas de reparto de utilidades que funcionen eficazmente, una violación común es el hecho de que los empleadores no proporcionen información correcta sobre las utilidades de la fábrica a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, ya sea registrando intencionadamente varias empresas y designando a la empresa que emplea a las trabajadoras(es) con beneficio cero, o subcontratando las funciones de empleo a una empresa que no registra utilidades.

RECOMENDACIONES:

Falta de pago de bonos anuales exigidos por la ley en tiempo y correctamente

1. Las trabajadoras(es) deben recibir el pago completo del aguinaldo antes del 20 de diciembre, y los empleadores deben estipular el número de días en que se calcula.
2. Los empleadores deben establecer una comisión mixta sobre la participación en las utilidades, que incluya representantes de las trabajadoras(es) seleccionados mediante una votación democrática de sus compañeras de trabajo y que cuente con la información financiera y la capacitación adecuadas para evaluar las bonificaciones apropiadas. Los empleadores deben pagar a las trabajadoras(es) la bonificación por participación en las utilidades dentro del período legal – antes de finalización del mes de mayo de cada año.
3. En los casos en que las trabajadoras(es) hayan expresado serias dudas de que su bonificación por participación en las utilidades sea correcta y/o hayan emprendido acciones laborales para protestar por la percepción de un pago insuficiente de la bonificación por participación en las utilidades, asesores competentes deberían realizar auditorías de seguimiento de los registros financieros de la empresa.

7. FALTA DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN COMPLETA

Los recientes cierres de fábricas y los despidos masivos en el sector de la exportación de confección de México, debido en gran parte a la incertidumbre económica en los Estados Unidos, el impacto del coronavirus en la actividad económica y los cambios en los patrones de abastecimiento a nivel mundial, han obligado a la RSM y a las empresas del Comité de México a prestar mayor atención a las violaciones comunes de los derechos de las trabajadoras(es) relacionadas con los cierres y los despidos. Las marcas, las organizaciones internacionales de derechos laborales y los grupos locales de derechos laborales en México han enfrentado numerosos casos en los que los empleadores no han cumplido sus obligaciones legales con las trabajadoras(es) antes y durante los despidos y/o cierres masivos, incluyendo la falta de pago de la indemnización legal completa y otros beneficios monetarios que deben a las trabajadoras(es).

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT) incluye los mismos requisitos legales para los despidos masivos, debido a la reestructuración del proceso de producción, y para los cierres.

La Constitución Mexicana y la LFT establecen que los despidos masivos sólo pueden justificarse en casos limitados, incluyendo cuando el empleador “no puede continuar sosteniendo la operación”,⁵⁸ lo cual debe ser “evidente”, “documentado” y no sujeto a impugnación. Los empleadores deben presentar suficiente información económica por escrito para confirmar que la empresa no tiene otra alternativa que despedir a las trabajadoras(es) en masa. En otras palabras, un despido masivo no puede ser una decisión unilateral del empleador, sino que debe ser aprobado por el tribunal laboral correspondiente.

Si una trabajadora(or) o un grupo de trabajadoras(es) considera que su despido no estaba justificado, puede recurrir al tribunal laboral correspondiente para que se le restituya o se le pague el Salario Diario Integrado (SDI) de tres meses, más los atrasos hasta la fecha de despido, que no superen un año, más los intereses sobre 15 meses de salario si el pago no se realiza en el año. En estos casos, las trabajadoras(es) también tienen derecho a primas de antigüedad y al pago de cualquier beneficio que aún esté pendiente, como el aguinaldo de fin de año, el pago de vacaciones y primas o las contribuciones a la seguridad social. Si las trabajadoras(es) solicitan su reincorporación y el empleador no puede o no quiere cumplir, deben pagar un beneficio adicional de 20 días a la tasa del Salario Diario Integrado por cada año trabajado. En el caso del cierre de una fábrica, las indemnizaciones por despido y los salarios pendientes tienen prioridad sobre el pago de todas las demás deudas, incluidos los impuestos, las contribuciones al IMSS y otras reclamaciones sobre los bienes y otros activos del empleador.⁵⁹

Cuando no existe una causa justificada de despido, es práctica común que los empleadores no proporcionen a las trabajadoras(es) una notificación previa por escrito en la que se expongan los motivos del despido. En los casos de despidos masivos, los empleadores suelen presionar a las trabajadoras(es) para que firmen cartas de renuncia voluntaria o acepten acuerdos que no estén a la altura de sus derechos legales, sin proporcionar una copia del acuerdo de despido. En algunos casos, se exige a las trabajadoras(es) que firmen hojas de papel en blanco cuando son contratadas, que se utilizan para simular las cartas de renuncia voluntaria cuando las trabajadoras(es) son despedidas posteriormente. La exigencia de que las trabajadoras(es) firmen hojas de papel en blanco es ahora ilegal, como resultado de las recientes reformas de la LFT.⁶⁰

Aun en los casos en que se justifican los despidos o cierres masivos, las trabajadoras(es) rara vez reciben una notificación razonable o documentación escrita sobre cómo se calculó su indemnización por despido. En algunos casos, los empleadores notifican previamente al sindicato que tiene la titularidad del CCT, pero ni el sindicato ni el empleador comparten esa información con las trabajadoras(es) afectadas. Esto es especialmente problemático en los casos en que hay un sindicato de protección que firma los términos del cierre sin informar o consultar a las trabajadoras(es). Por lo general, los empleadores tampoco notifican ni solicitan autorización para los despidos o el cierre a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA).

⁵⁸ LFT, Art. 434.

⁵⁹ LFT, Art. 113.

⁶⁰ LFT, Art. 48 bis.

También es común que la Junta apruebe indemnizaciones por despido inferiores a las exigidas por la ley o que actúe como facilitadora de las negociaciones entre la dirección y las trabajadoras(es) despedidas que dan lugar a que las trabajadoras(es) reciban menos de lo que les corresponde por ley.⁶¹ Cuando las trabajadoras(es) llevan sus casos a la JCA local, los empleadores a menudo obstruyen o retrasan el proceso de conciliación, mientras negocian acuerdos más bajos con trabajadoras(es) individuales.

En los casos de cierre de fábricas, algunos propietarios no presentan una solicitud de insolvencia antes del cierre, y comienzan a retirar los activos de la propiedad para evitar un embargo de la maquinaria y el equipo de la fábrica, cuya venta podría utilizarse para pagar la indemnización.

En los casos en que las autoridades han ordenado la reincorporación, los empleadores a veces despiden a las trabajadoras(es) el día de su reincorporación o poco después.

RECOMENDACIONES: Falta de pago de indemnización completa

- 1. Antes de un cierre, los empleadores deben consultar con los representantes legítimos de las trabajadoras(es) sobre las posibles alternativas al cierre.**
- 2. Antes de un cierre o de un despido masivo, los empleadores deberían cumplir con su obligación legal de notificar y solicitar la autorización para el cierre/los despidos al tribunal laboral correspondiente.**
- 3. Las trabajadoras(es) deben recibir la totalidad de su indemnización legal y otros beneficios pendientes; no se debe permitir la negociación de una cantidad menor.**
- 4. Los empleadores deben abstenerse de exigir a las trabajadoras(es) que firmen hojas de papel en blanco, o de presionar a las trabajadoras(es) para que firmen cartas de renuncia voluntaria.**
- 5. Los empleadores deben proporcionar una notificación adecuada por escrito a las trabajadoras(es) – y no sólo una notificación a través del sindicato existente – antes de su despido, incluyendo una justificación por escrito de la razón del despido.**
- 6. Los empleadores deben proporcionar un detalle de la indemnización por despido y su cálculo.**

⁶¹ Los casos documentados en el sector de la confección donde la JLCA aprobó o medió en negociaciones para pagos de indemnización menores a lo que correspondía a las trabajadoras(es) legalmente incluyen a Rintex, en Morelos (cerrada en diciembre 2018); Alabama México, en Yucatán (cerrada en diciembre de 2018); e Industrias Jobar en Aguascalientes (despidos masivos de 516 trabajadoras(es) en julio de 2019).



RECOMENDACIONES: LISTA COMPLETA

Recibos salariales opacos

1. Independientemente de que las trabajadoras(es) reciban o no una versión electrónica de su recibo salarial, también deberían recibir una versión impresa para cada periodo de pago que proporcione a las trabajadoras(es) información suficiente para verificar su paga con respecto a las horas trabajadas, las deducciones realizadas y los beneficios acumulados.
2. El comprobante fiscal del SAT no debe reemplazar un recibo salarial impreso detallado.
3. La empleadora debe proporcionar explicaciones verbales, capacitación y material educativo a las trabajadoras(es) para asegurarse de que entiendan cómo se calculan sus salarios, bonificaciones y deducciones.
4. Se debe establecer o mejorar un proceso de quejas apropiado y que funcione eficazmente para que las trabajadoras(es) puedan cuestionar la compensación y recibir aclaraciones de manera oportuna, sin temor a represalias.

Irregularidades en las bonificaciones y en las tasas por unidad de obra

1. Las trabajadoras(es) deben recibir comunicaciones claras, por escrito, sobre las tasas por pieza y los criterios para calcular su pago. Estos deben ser actualizados a medida que las tasas cambian.
2. Las trabajadoras(es) deben recibir comunicaciones claras, por escrito, sobre todas las bonificaciones y los criterios para determinarlas y asignarlas.
3. Las bonificaciones deben asignarse sobre la base de criterios objetivamente verificables, aplicados por igual a todas las trabajadoras(es).

4. Las trabajadoras(es) deben tener la posibilidad de presentar quejas a través de un proceso de reclamación apropiado y que funcione eficazmente para reclamar por irregularidades relativas a las tasas por pieza y las bonificaciones.

Falsedad en las aportaciones a la seguridad social

1. Los recibos de pago de las trabajadoras(es) deben tener los números de registro del IMSS.
2. Los auditores e inspectores deben hacer referencias cruzadas de estos registros durante sus visitas a las fábricas.
3. Cuando se identifique un subregistro de los salarios y beneficios reales al IMSS, se debería exigir a los empleadores que cesen esta práctica inmediatamente.

Uso indebido y pago de tiempo libre

1. Cuando las pausas de descanso o de comida de las trabajadoras(es) no sean remuneradas, en violación de la ley, se debería exigir a la empleadora que pague dichas pausas en el futuro, y que ofrezca una compensación a las trabajadoras(es) por las pausas no remuneradas en el pasado, incluida la remuneración de las horas extras cuando la práctica haya dado lugar a la realización de horas extras.
2. Se debería disuadir a los empleadores de prolongar las pausas más allá de una hora con el propósito de crear un turno de trabajo discontinuo, evadiendo de esa manera su obligación legal de pagar las pausas.
3. En los casos en que las trabajadoras(es) trabajen durante las pausas para el almuerzo o el descanso a fin de cumplir los objetivos de producción, los empleadores deberían asegurar que se interrumpa esta práctica y que las trabajadoras(es) estén informadas de la importancia de tomar pausas completas para el almuerzo y el descanso. En esos casos, se debería alentar a los empleadores a que revisen los objetivos de producción y hagan los ajustes necesarios para asegurar de que se puedan alcanzar dentro de la jornada laboral normal.
4. Las trabajadoras(es) deberían tener derecho a decidir si buscan atención médica en la clínica del lugar de trabajo o en una clínica del IMSS, y no deberían ser penalizadas por hacer visitas médicas a las clínicas del IMSS durante las horas de trabajo. En los casos en que las trabajadoras(es) hayan sufrido sanciones financieras, deben ser compensadas en su totalidad.
5. Los requisitos legales relativos a los días festivos nacionales deben respetarse, y no deben intercambiarse ni compensarse en el tiempo regular.
6. La antigüedad de las trabajadoras(es) y los días de vacaciones restantes deben incluirse en sus recibos de pago, enumerando el pago de las vacaciones y las primas de vacaciones por separado.
7. Los empleadores deberían proporcionar a las trabajadoras(es) capacitación sobre sus derechos legales en lo que respecta a las pausas para el almuerzo, las licencias médicas y las vacaciones.
8. Los empleadores deberían abstenerse de pedir a las trabajadoras(es) que trabajen durante las vacaciones a las que tienen derecho legalmente, incluso cuando se les ofrezcan pagos adicionales por hacerlo. Todas las trabajadoras(es) deben poder gozar de su tiempo libre completo durante las vacaciones.

Uso indebido y pago de horas extras

1. Todas las horas extras trabajadas deben pagarse a la tasa legal de horas extras, incluyendo el triple de tiempo cuando las horas extras superen las nueve horas por semana.
2. El pago de las horas extras debe calcularse sobre la base del Salario Diario Integrado (SDI). Los empleadores deben pagar a las trabajadoras(es) la bonificación por participación en las utilidades dentro del periodo legal – antes de finalización del mes de mayo de cada año.
3. Cuando los proveedores cumplan con las solicitudes de las marcas de calcular el pago de las horas extras sobre la base del Salario Diario Integrado, las marcas deben revisar las políticas de precios para tener en cuenta los costos laborales adicionales.
4. Los empleadores deben poner fin a la práctica de banco de horas extras.
5. Se debe prohibir a los empleadores la adopción de turnos de trabajo de 4x4, que son ilegales según la legislación mexicana. Cuando se detecten turnos de trabajo 4x4, se debería exigir a los empleadores que reorganicen los turnos de trabajo para cumplir con todas las normas sobre horas extras de la LFT.
6. Cuando se detecten violaciones de la compensación de horas extras, las medidas correctivas deberían incluir la compensación (es decir, el pago retroactivo) a las trabajadoras(es) por las horas extras no pagadas.
7. Los empleadores deberían proporcionar a las trabajadoras(es) capacitación sobre sus derechos a la compensación de las horas extras en virtud de la ley.

Falta de pago en tiempo y correctamente de bonos anuales exigidos por la ley

1. Las trabajadoras(es) deben recibir el pago completo del aguinaldo antes del 20 de diciembre, y los empleadores deben estipular el número de días en que se calcula.
2. Los empleadores deben establecer una comisión mixta sobre la participación en las utilidades, que incluya representantes de las trabajadoras(es) seleccionados mediante una votación democrática de sus compañeros de trabajo y que cuente con la información financiera y la capacitación adecuadas para evaluar las bonificaciones apropiadas.
3. En los casos en que las trabajadoras(es) hayan expresado serias dudas de que su bonificación por participación en las utilidades sea correcta y/o hayan emprendido acciones laborales para protestar por la percepción de un pago insuficiente de la bonificación por participación en las utilidades, asesores competentes deberían realizar auditorías de seguimiento de los registros financieros de la empresa.

Falta de pago de indemnización completa

1. Antes de un cierre, los empleadores deben consultar con los representantes legítimos de las trabajadoras(es) sobre las posibles alternativas al cierre.
2. Antes de un cierre o de un despido masivo, los empleadores deberían cumplir con su obligación legal de notificar y solicitar la autorización para el cierre/los despidos al tribunal laboral correspondiente.
3. Las trabajadoras(es) deben recibir la totalidad de su indemnización legal y otros beneficios pendientes; no se debe permitir la negociación de una cantidad menor.
4. Los empleadores deben abstenerse de exigir a las trabajadoras(es) que firmen hojas de papel en blanco, o de presionar a las trabajadoras(es) para que firmen cartas de renuncia voluntaria.
5. Los empleadores deben proporcionar una notificación adecuada por escrito a las trabajadoras(es) – y no sólo una notificación a través del sindicato existente – antes de su despido, incluyendo una justificación por escrito de la razón del despido.
6. Los empleadores deben proporcionar un detalle de la indemnización por despido y su cálculo.

APÉNDICE A: EJEMPLOS DE RECIBOS DE PAGO

Recibo 1: Este es un ejemplo de un recibo opaco, sin indicaciones claras de la cantidad de horas trabajadas, las bases para el cálculo del pago de horas extras (no se incluye la tasa de pago), y los detalles de los cálculos de los bonos por puntualidad y asistencia. Más aún, el pago de horas extras pareciera estar calculado sobre el salario básico y no sobre el salario diario integrado (SDI).

Departamento		Días Trab. 7		Periodo #43 SEMANAL		R.F.C	Afil I.M.S.S.
PERCEPCIONES				DEDUCCIONES			
Concepto		Importe		Concepto		Importe	
1	Sueldo	6.00	\$ 568.68	32	Subs al Empleo acreditado	\$ -64.12	
3	Séptimo día	1.00	\$ 94.68	39	Subsidio al Empleo (sp)	\$ -2.16	
4	Horas extras	9.00	\$ 213.25	41	I.S.R. antes de Subs al Empleo	\$ 61.96	
14	Premios Asistencia		\$ 66.35	52	I.M.S.S.	\$ 16.46	
132	Premio Puntualidad		\$ 66.35	99	Ajuste al neto	\$ -0.10	
133	Despensa		\$ 112.79				
Suma percepciones		\$	1,122.20	Suma deducciones		\$	14.20
						Neto a pagar	\$ 1,108.00

Recibí de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

Firma del empleado

Recibo 2: Este es un ejemplo de un Comprobante Fiscal Digital por Internet de pago ante el SAT, el cual muchas empresas usan para reemplazar un recibo apropiado. Aunque está permitido por la ley mexicana, este tipo de recibo da información insuficiente a las trabajadoras(es). Provee una síntesis del pago otorgado por un período determinado y algunos ítems como bonos de productividad y subsidios de transporte. Incluye las deducciones de cuotas sindicales, pero no información sobre el sindicato mismo. Aunque es más transparente que otros tipos de recibos de pago, no incluye la tasa de pago por hora, la cantidad total de horas trabajadas, horas extras y pago de horas extras o información detallada de horarios de entrada y salida de cada turno, todo lo cual es información importante para las trabajadoras(es). Además, parte de la información relacionada con impuestos puede ser confusa para las trabajadoras(es) e innecesarias en un recibo de pago.

FECHA
CERTIFICADO DIGITAL EMISOR
FOLIO FISCAL
CERTIFICADO DIGITAL SAT
FECHA DE CERTIFICACIÓN

REGIMEN FISCAL EXPEDIDO EN General de Ley Personas Morales

EMPLEADO				COMPROBANTE			
No.	2354	NOMBRE	_____	TIPO COMPROBANTE	N Nómina		
RFC	_____	NUM SEG. SOCIAL	_____	FORMA DE PAGO	93 Por definir		
CURP	_____	INGRESO	_____	METODO DE PAGO	PUE. Pago en una exhibición		
				USO CFDI	P01	Por definir	

CONCEPTO						
CLAVE SERV	CANTIDAD	UNIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	IMPORTE	DESCUENTO

DETALLE						
---------	--	--	--	--	--	--

NÓMINA				TIPO			
20180033				Nómina ordinaria			
FECHA INICIAL	13/08/2018	FECHA FINAL	19/08/2018	DÍAS PAGADOS	7.00	FECHA PAGO	22/08/2018
UBICACIÓN	OPERARIO			CENTRO DE COSTO	Sewing		
DEPARTAMENTO	Sewing			PUESTO	OPERARIO		
PERIODO	SEMANAL			TIPO REGIMEN	02 Sueldos		
TIPO CONTRATO	01 Contrato de trabajo por tiempo		PERIODICIDAD	02 Semanal	RIESGO PUESTO 2 Clase II		
TIPO JORNADA	01 Diurna		ANTIGUEDAD	P369W	SINDICALIZADO SI	S.D.I.	_____
BANCO			CUENTA	_____	S.B.C.	_____	_____
CLAVE ENT. FED	_____						
SUBCONTRATAN							

SAT	PERCEPCIONES	GRAVADO	EXTENTO	IMPORTE	ACCUMULDAO	SAT	DEDUCCIONES	IMPORTE	ACUMULADO
001	001	SUELDO NORMAL	_____	_____	_____	001	200	CUOTAS IMSS TRABAJADOR	_____
001	009	DÍAS POR VACACIONES	_____	_____	_____	005	221	INFONAVIT VSM	_____
010	024	BONO POR PUNTUALIDAD	_____	_____	_____	019	230	CUOTA SINDICAL	_____
038	026	BONO DE PRODUCTIVIDAD	_____	_____	_____	018	256	APORTACIÓN CAJA DE AHORRO	_____
036	071	SUBSIDIO TRANSPORTE	_____	_____	_____	004	260	FONDO DE AHORRO EMPLEADO	_____
038	129	DEVOLUCIÓN SUB PARA EL EMPLEO	_____	_____	_____	011	271	1ER CREDITO FONACOT	_____
TOTAL						IMP. RETENIDOS	\$0.00	OTRAS DEDUCCIONES	_____

RESUMEN	PERCEPCIONES	DEDUCCIONES	OTROS PAGOS
---------	--------------	-------------	-------------

RECIBÍ EL TOTAL DE LOS VALORES ANOTADOS INCLUYENDO SEPTIMO DÍA EN SALARIO ORDINARIO QUEDANDO LA EMPRESA AL CORRIENTE EN EL PAGO DE TODAS LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE MI RELACIÓN DE TRABAJO CORRESPONDIENTE AL PERÍODO QUE ARRIBA SE INDICA Y ESTOY DE ACUERDO CON LAS DEDUCCIONES DE LEY QUE EN EL MISMO APARECEN.

CANTIDAD CON LETRA	CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS 37/100 M.N.	SUB TOTAL	_____
		DESCUENTOS	_____
	FIRMA	TOTAL	_____

Recibo 3: Este es un ejemplo de un recibo de pago más completo, incluyendo toda la información relevante sobre los días trabajados, los horarios de cada turno, y el total de horas extras en el período. Más aún, incluye una descripción clara de los turnos trabajados cada día, y horarios de entrada y salida, lo cual permite a las trabajadoras(es) controlar las horas trabajadas. Además, el recibo indica el Folio Fiscal correspondiente, permitiendo una comparación entre lo declarado a las autoridades fiscales y lo que se le informa al trabajador. El recibo no es claro sobre el cálculo de los bonos de asistencia y puntualidad, así como de los “incentivos de producción”. Aunque este recibo es una mejora significativa con respecto al Recibo 1, podría incluir más información para permitir a las trabajadoras(es) confirmar la compensación apropiada por sus bonos.

No Nómina	Período de Pago		Fecha de Pago
6			
Salario diario	% Ganado	% Pagado	SDI
\$106.96	99.60	109.82	\$197.21

Sección	Número	Nombre de Empleado	I.M.S.S.	R.F.C.	C.U.R.P.
SPS2A1					
Percepciones	Días/Horas	Importe	Deducciones	Importe	Saldos
1 Sueldo Semanal Ordinario	2.49	\$319.54	51 I.S.R.	\$150.17	
2 Séptimo Día		\$96.04	52 Cuota Obrero IMSS	\$31.79	
3 Horas Extras Dobles	2.00	\$91.84	54 Crédito INFONAVIT	\$480.71	
5 Vacaciones	1.00	\$106.96	57 Cuota Recuperación Alimenticia	\$33.80	
6 Prima Vacacional		\$26.74	61 Caja de Ahorro	\$50.00	\$382.85
8 Incentivo Producción		\$225.52	62 Aport. Empleado Fondo Ahorro	\$56.12	\$334.89
10 Incentivo Prod. Séptimo Día		\$133.01	66 Aport. Empresa Fondo Ahorro	\$56.12	\$334.89
11 Bono de Puntualidad		\$30.00	141 Ayuda para Defunción (Sind)	\$20.00	
12 Bono de Asistencia		\$126.00	297 Descuento Fonacot	\$322.35	\$15,500.76
13 Vale Despensa		\$136.29			
21 Incentivo Prod. Vacaciones		\$286.74			
22 Incentivo Prod. Prima Vacaciones.		\$64.01			
25 Día Festivo	1.00	\$128.35			
29 Incentivo Prod. Festivo		\$307.23			

Total Percepciones \$1,998.10 Total Deducciones \$1,202.06 NETO A PAGAR \$796.04

Recibí esta cantidad en vales de despensa en tarjeta de débito

VALE DESPENSA \$169.08

TARJETA ASISTENCIA	Fecha	Entrada	Salida	CRA	Incidencia	Recibí de la empresa arriba mencionada el salario que me corresponde y demás prestaciones a las que tengo derecho por los conceptos antes descritos y conforme a lo establecido de mi contrato de trabajo y la Ley Federal de Trabajo del período que se paga. Así mismo manifiesto que los tiempos que aparecen en la presente tarjeta de asistencia son correctos toda vez que fueron marcados por mi persona a las horas de entrada y salida, por lo tanto corresponde al record de mi asistencia en las fechas indicadas.	INCIDENCIA	CÓDIGO
	2019-02-04	:	:		FE		FALTA INJUSTIFICADA	FI
	2019-02-05	07:01	12:14		RE		FALTA JUSTIFICADA	FJ
	2019-02-06	07:00	17:14				PERMISO	PE
	2019-02-07	07:00	17:36				VACACIONES	VA
	2019-02-08				VAC		RETARDO	RE
	2019-02-09						FESTIVO	FE
	2019-02-10						INCAPACIDAD	IN

Importe en Letra: Setecientos Noventa y Seis Pesos 04/100

Folio Fiscal

Firma Empleado

APÉNDICE B: RECIBO DE PAGO TRANSPARENTE

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre Completo:	
Número del Trabajador:	
Departamento:	
Nómina Número:	
Clave Única de Registro de Población (CURP):	
Registro Federal de Contribuyentes (RFC):	
Número de Registro IMSS:	
Fecha de inicio de contratación:	
Antigüedad:	
Tipo de Contrato:	

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre de la Empresa (Razón Social):	
Registro Federal de Contribuyentes (RFC):	
Dirección de la Empresa:	
Dirección del Lugar de Trabajo:	
Número de Registro de Empleador en el IMSS	

DATOS DEL SINDICATO

Nombre del Sindicato:	
Afiliación Nacional	
Fecha de Ratificación del Convenio	
Fecha de la Próxima Ratificación	
Nombre del Delegado Sindical	
Detalles de Contacto	

INFORMACIÓN DE BASE

Categoría de Trabajo/Escala de Pago	
Turno (hora de comienzo y fin)	
Pago de Almuerzo (hora de comienzo y fin)	
Descansos Pagos (hora de comienzo y fin)	
Beneficio Anual de Vacaciones	
Remanente de Vacaciones	
Salario Diario Integral (SDI)	
Salario Base Diario	
Salario Base de Contribución (SBC)	

TARJETA DE ASISTENCIA: _____

FECHA DE PAGO: _____

HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA DIARIOS

	FECHA	ENTRADA	SALIDA	HORAS TOTALES
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

HORAS TOTAL PARA EL PERÍODO

RESUMEN

Ingresos (ver página 2)		
Beneficios y otros ingresos (ver página 2)		
Vale Despesa		
Total Ingreso Bruto		
Sub-Total Deducciones (ver página 2)		
Retención impuesto a la renta:		
Total Deducciones		
INGRESO NETO TOTAL		

Firma del Trabajador

Folio Fiscal _____

Nota: Los trabajadores deberán recibir formación sobre que está incluido en el recibo, por qué es importante, incluyendo los puntos legales, por ejemplo qué tipo de horas extras están permitidas

PERCEPCIONES

CONCEPTO	UNIDAD (Dias/Hs/Min)	CANTIDAD	FECHA	IMPORTE	TOTAL
Días de Trabajo					
Séptimo día					
Días de descanso					
Horas Extras Dobles					
Horas Extras Extraordinarias					
Trabajo en el hogar					
Bono Productividad					
Bono Productividad (Séptimo Día)					
Bono Asistencia					
Bono Puntualidad					
Otros (detallar)					
SUB-TOTAL PERCEPCIONES					

BENEFICIOS Y OTROS INGRESOS

CONCEPTO	UNIDAD (Dias/hs/min)	CANTIDAD	FECHAS	IMPORTE	TOTAL
Vacaciones					
Bono de Productividad Vacaciones (25%)					
Pago Feriado Nacional					
Bono de Productividad Feriado Nacional (200%)					
Pago por Incapacidad					
Aguinaldo					
Bono de Reparto de Utilidades (31 de mayo)					
Fondos de Ahorro de la Empresa (si aplica)					
Fondos de Ahorro del Sindicato (si aplica)					
Otros (Detallar)					
SUB-TOTAL (BENEFICIOS & OTROS)					

DEDUCCIONES

CONCEPTO	CANTIDAD	FECHAS	IMPORTE	TOTAL	TOTAL
Cafeteria					
IMSS					
INFONAVIT					
FONACOT					
Cuota Sindical					
Fondos Sindicales (si aplica)					
Aporte Empresa Fondo Ahorro					
SUB-TOTAL DEDUCCIONES					