

ISSN: 2007-5278

Universidad Autónoma
del Estado de México

<https://recai.uaemex.mx>

Publicación: cuatrimestral

Enero / abril 2026

Año: 15 No: 42

Autores:

Miriam Guadalupe García Melchor
Universidad Tecnológica de la Mixteca
ORCID: 0009-0005-9876-6067

*María del Rosario Barradas Martínez **
Universidad Tecnológica de la Mixteca
ORCID: 0000-0002-9028-4996

Laura Trujillo Soberanes
Universidad Tecnológica de la Mixteca
ORCID: 0000-0003-3180-6007

Fecha recepción:

7 de noviembre de 2025.

Fecha aceptación:

22 de diciembre de 2025.

Fecha publicación:

1 de enero de 2026.

Páginas: 51 – 64

* Autor de correspondencia:
rosario_barma@yahoo.com.mx

Educación laboral. Un análisis sobre el conocimiento de las prestaciones de los trabajadores de empresas privadas

Workplace education. An analysis of the knowledge of benefits among employees of private companies.

Resumen

El conocimiento de las prestaciones laborales por parte de los trabajadores constituye un elemento clave para el ejercicio pleno de sus derechos laborales y para el fortalecimiento de una cultura de trabajo digno y equitativo. No obstante, el desconocimiento de estos derechos genera vulnerabilidad laboral y limita su capacidad de exigibilidad frente a prácticas empresariales irregulares. En este contexto, el objetivo de esta investigación es analizar el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores de empresas privadas respecto a sus prestaciones laborales. Los principales hallazgos muestran un limitado conocimiento sobre aspectos como la fecha límite para pagar el aguinaldo; los porcentajes de la prima vacacional y dominical; el monto adicional por laborar un día festivo; la duración de la licencia por maternidad, paternidad, adopción y periodo de lactancia; la prima de antigüedad; las prestaciones por despido injustificado; y el pago de horas extras. Se concluye que es necesario impulsar una educación laboral como estrategia para promover la conciencia sobre los derechos y la equidad de los trabajadores, contribuyendo así a la consolidación de una cultura laboral sostenible y alineada con los principios del trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: Prestaciones laborales, educación laboral, precariedad del empleo, derechos laborales, condiciones de trabajo.

Abstract

Workers' awareness of their labor benefits is key to fully exercising their labor rights and strengthening a culture of decent and equitable work. However, lack of awareness of these rights creates labor vulnerability and limits their ability to enforce their rights against irregular business practices. In this context, the objective of this research is to analyze the level of awareness of private company workers regarding their labor benefits. The main findings show limited knowledge of aspects such as the deadline for paying Christmas bonuses; the percentages of vacation and Sunday bonuses; the additional amount for working on a holiday; the length of maternity, paternity, adoption, and breastfeeding leave; the seniority bonus; unjustified dismissal benefits; and overtime pay. It is concluded that it is necessary to promote labor education as a strategy to raise awareness of workers' rights and equity, thus contributing to the consolidation of a sustainable work culture aligned with the principles of decent work established by the International Labor Organization.

Keywords: Labor benefits, labor education, precarious employment, labor rights, working conditions.

1. Introducción

La persistencia de condiciones laborales precarias actúa como un obstáculo que limita la generación de mayores oportunidades de trabajo decente. En países como México, aún permanecen prácticas empresariales que vulneran los derechos laborales, tales como salarios insuficientes, ausencia de justicia laboral efectiva, jornadas extraordinarias sin remuneración adicional y el incumplimiento de la normatividad en materia de seguridad social (Hernández, 2021). Esta situación ocasiona que exista desigualdad social y pobreza, afectando principalmente a grupos más vulnerables de la población. Ante este panorama, el cumplimiento pleno de las obligaciones laborales y la promoción de una cultura laboral más justa y equitativa representan retos fundamentales para avanzar hacia un modelo productivo sostenible (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, [CDHCM], 2010).

La precariedad del empleo se exterioriza cuando los ingresos generados por el trabajo no alcanzan para cubrir las necesidades básicas de una persona (Cadena et al., 2025). En este sentido, Cadena et al. (2025) y (Padilla, 2024) señalan que la precariedad del empleo constituye una característica estructural del mercado laboral mexicano, derivada de la vulnerabilidad de los trabajadores frente al deterioro de las condiciones de trabajo, la ausencia de representación sindical, la inestabilidad contractual y la inseguridad laboral; situación que se acrecienta por el escaso o nulo conocimiento de los derechos laborales. De manera coincidente, el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP, 2018) reportó que 60 de cada 100 trabajadores afirma no conocer sus derechos sociales, mientras que 95 de cada 100 desconoce su derecho fundamental a un trabajo digno. Estos resultados reflejan un vacío significativo en la educación laboral y subrayan la necesidad de fortalecer los mecanismos de formación, información y concientización en materia de derechos laborales en México.

Aunado a lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2017) con base en 312 inspecciones realizadas a empresas de comercio y servicios identificó que los trabajadores presentan un limitado conocimiento de las prestaciones laborales que deberían recibir conforme a la ley (Estrella, 2016). Esta falta de información y educación laboral se traduce en un débil cumplimiento por parte de los empleadores, quienes en muchos casos no aplican las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo (LFT), ni cumplen con sus responsabilidades legales. Como consecuencia, se debilita el compromiso organizacional e incrementa el índice de rotación de personal, obligando a los trabajadores a buscar constantemente mejores condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional y personal.

El desconocimiento de los trabajadores sobre sus prestaciones laborales y la forma en que se calculan genera una asimetría de poder frente a los empleadores. Cuando los trabajadores carecen de información y no hacen valer sus derechos laborales; los segundos pueden beneficiarse mediante el pago de salarios exiguos, frecuentemente iguales o incluso inferiores al salario mínimo general o profesional, perjudicando el desarrollo económico de los trabajadores y violentando sus derechos fundamentales. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en México 15.8 millones de personas reciben una

remuneración de hasta un salario mínimo, mientras que 34.3 millones laboran más de 35 horas semanales con ingresos inferiores al salario mínimo, por razones ajenas a su decisión (INEGI, 2024).

La relevancia de esta investigación radica en su impacto para los trabajadores de empresas privadas, tomando como eje la dignidad humana de quienes dependen de un patrón, bajo el principio de que el trabajo constituye el medio legítimo de sustento del ser humano y su familia. En este sentido, el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales por parte de los empleadores no solo eleva el nivel de vida de los trabajadores, sino también fortalece una cultura laboral basada en la legalidad, la justicia y el respeto mutuo. Dicho cumplimiento contribuye a la satisfacción y bienestar de la fuerza laboral, revalorizando al trabajador como elemento esencial para incrementar la productividad y generar ventajas competitivas (Flores, 2023).

Con base en el planteamiento anterior, el objetivo de esta investigación es analizar el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores de empresas privadas respecto a sus prestaciones laborales. De tal forma, que a partir de los resultados se puedan diseñar acciones que permitan fomentar una educación laboral que contribuya a alcanzar la satisfacción y bienestar de los trabajadores, revalorizando la fuerza laboral como elemento fundamental de las empresas, para alcanzar niveles superiores de productividad.

El artículo se estructura, después de la introducción, en cuatro apartados: en primer lugar, se presenta una revisión de la literatura; en segundo, se describe la metodología de investigación; en tercero, se analizan los resultados obtenidos sobre el conocimiento de las prestaciones laborales; y, finalmente, se expone la discusión de los resultados y las conclusiones de la investigación.

2. Revisión de la literatura

El análisis del conocimiento de las prestaciones laborales parte del supuesto que el trabajo constituye un derecho humano fundamental y un elemento esencial para el desarrollo de los trabajadores. De acuerdo con organismos nacionales e internacionales, la educación laboral entendida como “los procesos de aprendizaje destinados a fortalecer el conocimiento de los derechos y responsabilidades en el trabajo, fomentar la cultura del trabajo decente y promover la participación informada de los trabajadores en la vida laboral y sindical (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], 2019); desempeña un papel estratégico en la promoción del trabajo decente, ya que fortalece las capacidades de los trabajadores para comprender, ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos. A través de esta perspectiva, el presente marco teórico aborda las principales categorías conceptuales que sustentan esta investigación: los sujetos obligados que dan origen la relación de trabajo, derechos y obligaciones de los sujetos obligados y las prestaciones mínimas de ley.

Sujetos obligados que dan origen a la relación de trabajo

Conforme a lo establecido en la LFT, los sujetos que dan origen a la relación laboral son: el patrón, los administradores de la empresa y el trabajador. El artículo 10 define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. Mientras que el trabajador, según el artículo 8, “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado” (LFT, 2025).

El artículo 11 de esta misma Ley dispone que los directivos, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración serán considerados representantes del patrón, y en tal carácter, lo obligan en sus relaciones laborales (LFT, 2025). Esta distinción jurídica define las responsabilidades y obligaciones en la empresa, asegurando que el cumplimiento de los derechos laborales y otros beneficios de los trabajadores sea responsabilidad del patrón y sus representantes legales. Desde esta perspectiva, comprender la configuración de los sujetos obligados resulta esencial para fortalecer la educación laboral y promover una cultura de cumplimiento normativo en el ámbito del trabajo.

Derechos y obligaciones de los sujetos obligados

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) refiere que los derechos laborales son aquellos cuyo objetivo tutelar es el trabajo humano realizado libremente, para 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; estos derechos preexisten en el contrato al surgimiento de una relación laboral (CNDH, 2016). Por su parte, la OIT refiere que son Organización Internacional del Trabajo “el conjunto de prerrogativas y obligaciones reconocidas a los trabajadores por la ley, los contratos colectivos y las políticas públicas, que buscan garantizar condiciones justas de trabajo, salario, seguridad social y protección ante despidos o abusos patronales” (OIT, 2015).

Los derechos y obligaciones de los trabajadores se convienen en un “contrato de trabajo”, mismo que se define como el acuerdo por medio del cual se establecen los términos, condiciones, derechos y obligaciones laborales que unen legalmente a un patrón y un trabajador (OIT, s.f., b, párr. 1).

Los contratos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos; el individual 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).

En tanto que 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 (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, [PROFEDET], s.f.).

La responsabilidad del patrón en el cumplimiento de las prestaciones laborales constituye un principio esencial del derecho del trabajo en México, orientado a garantizar la dignidad, justicia y seguridad social de los trabajadores. Conforme a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (LFT), los patrones están obligados

a otorgar a sus trabajadores las prestaciones mínimas de ley, tales como el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, la prima de antigüedad, así como el pago de horas extraordinarias y las aportaciones a la seguridad social.

Estas obligaciones no solo representan una retribución económica, sino que constituyen un mecanismo de protección social destinado a asegurar condiciones de vida adecuadas y a prevenir la vulnerabilidad laboral. Su incumplimiento, además de transgredir la normativa laboral, debilita la confianza en la relación obrero-patronal y reproduce dinámicas de precariedad y desigualdad. En este sentido, el conocimiento y la comprensión de las prestaciones laborales por parte de los trabajadores, a través de la educación laboral, se convierten en elementos clave para promover el trabajo digno, la corresponsabilidad y el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.

Desde una perspectiva estructural, las prestaciones laborales establecidas en la LFT, como el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, la participación en las utilidades y la seguridad social, son mecanismos destinados a garantizar condiciones dignas y equitativas para los trabajadores (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [STPS], 2023). Las prestaciones mínimas de ley (ver tabla 1) representan una base para generar bienestar laboral y que toda empresa debe respetar, sirviendo como base para construir una cultura de legalidad, respeto y justicia social.

Tabla 1. *Prestaciones mínimas de ley.*

Tipo de prestación	Mínimo de ley (obligatoria)	Base legal
Aguinaldo	15 días de salario al año. Se paga antes del 20 de diciembre.	Art. 87 LFT
Vacaciones	12 días al primer año, aumentando 2 por cada año hasta llegar a 20 al quinto año, luego 2 días cada 5 años.	Art. 76 LFT (Reforma 2023)
Prima vacacional	25% sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones.	Art. 80 LFT
Días de descanso	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso (preferentemente domingo), por lo menos, con goce de salario íntegro.	Art. 69 LFT
Días festivos	10 días oficiales al año con goce de sueldo.	Art. 74 LFT
Prima dominical	25% adicional sobre el salario diario si se labora en domingo.	Art. 71 LFT
Participación de las utilidades (PTU)	10% de las utilidades netas.	Art. 117 LFT
Licencias por maternidad/paternidad	12 semanas maternidad, 5 días paternidad.	Art. 132 y 170 LFT
Periodo de lactancia	Seis meses posteriores al nacimiento del infante (dos reposos por día de media hora cada uno).	Art. 170 LFT
Licencia por adopción	Madre 6 semanas, posterior al día que reciba al infante. Padres cinco días posterior al día que reciba al infante.	Art. 170 LFT
Prima de antigüedad	12 días por año trabajado al terminar la relación laboral (si aplica).	Art. 162 LFT

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones laborales son un indicador directo del empleo formal y de compromiso con el desarrollo sostenible. Su adecuada implementación contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, particularmente al ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico (OIT, 2019). Asimismo, no se debe perder de vista que el trabajo “no es una mercancía y todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, p. 2, 2003).

Es importante mencionar que, además de las prestaciones laborales, los empleados del sector privado también tienen el derecho a la seguridad social, que les garantiza el acceso a servicios médicos en caso de enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo e invalidez; de igual forma, les proporcionará pensiones por cesantía en edad avanzada y vejez.

3. Metodología

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo porque “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p. 358) con la finalidad de obtener un mayor entendimiento del fenómeno de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 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 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.

En la investigación participaron 75 trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Oaxaca, de las cuales 54.6% corresponden a servicios, 26.7% a comerciales y 16% a industriales; en el estudio se excluyeron las microempresas porque estas unidades económicas presentan altos índices de informalidad (Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Oaxaca, [SEDECO], 2025). Se realizó un muestreo por conveniencia debido a que la muestra podría generar o no fenómeno de interés, por lo cual, se realizó la entrevista a los trabajadores que tuvieran la disposición para realizarla (Mendieta, 2015).

Para recopilar la información se diseñó un guion de entrevista con preguntas 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. La información se recopiló durante el período comprendido del 17 de febrero al 15 de marzo de 2025.

4. Resultados

A partir de la recopilación de la información, se identificaron las principales características de los trabajadores participantes en el estudio (ver tabla 2), así como el giro y tamaño de las empresas (ver tabla 3).

Tabla 2. Perfil de los participantes en el estudio.

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Escolaridad	Primaria	1	1.3
	Bachillerato	20	26.7
	Carrera técnica	9	12.0
	Licenciatura	35	46.7
	Maestría	9	12.0
	Doctorado	1	1.3
Edad	21-25	15	20.0
	26-30	14	18.7
	31-35	10	13.3
	36-40	5	6.7
	41-45	3	4.0
	46-50	3	4.0
	Más de 50	25	33.3
Género	Femenino	52	69.3
	Masculino	23	30.7
Tipo de trabajador	Confianza	30	40.0
	Base	34	38.7
	Eventual	11	14.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida durante las entrevistas.

Los resultados de la entrevista muestran que el 92% de los entrevistados conoce que es una prestación laboral. Asimismo, se observó que el 56% de los trabajadores relaciona las prestaciones laborales con el aguinaldo, las vacaciones y el seguro social; se identificó que 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 1).

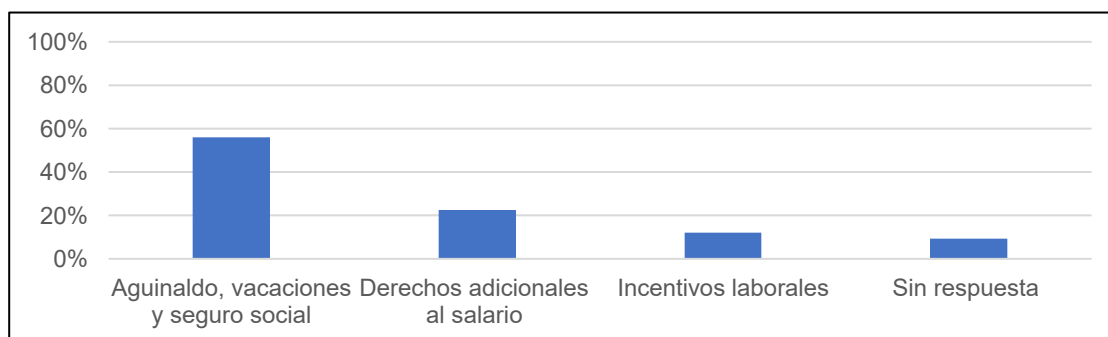
Tabla 3. Giro y tamaño de las empresas donde laboran los participantes en el estudio

Giro	Tamaño	Frecuencia	Porcentaje
Servicio	Pequeñas	8	10.6
	Medianas	33	44.0
Industrial	Pequeñas	2	2.7
	Medianas	7	9.3
	Grandes	3	4.0
Comercial	Pequeñas	2	2.7
	Medianas	20	26.7

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida durante las entrevistas.

Profundizando en el conocimiento de las prestaciones laborales se encontró que, respecto al aguinaldo, el 77.33% tiene idea sobre esta prestación. De estos entrevistados, el 61.33% refiere que deben pagarle como mínimo 15 días de aguinaldo y el 52% desconoce cuándo es la fecha que a más tardar el patrón le debe pagar.

Figura 1. Definición de prestación laboral por parte de los entrevistados



Fuente: Elaboración propia.

Profundizando en el conocimiento de las prestaciones laborales se encontró que, respecto al aguinaldo, el 77.33% tiene idea sobre esta prestación. De estos entrevistados, el 61.33% refiere que deben pagarle como mínimo 15 días de aguinaldo y 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, no obstante, el 51% desconoce los días de vacaciones que le corresponden de acuerdo a su antigüedad laboral.

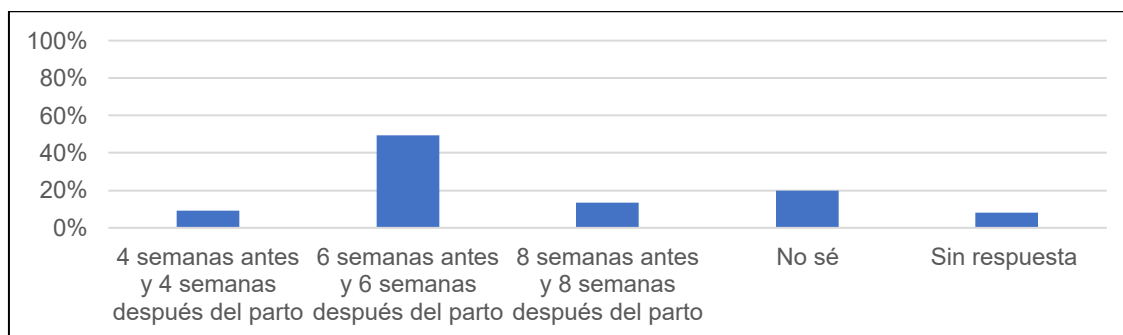
En cuanto a la prima vacacional, el 80% de los entrevistados tiene conocimiento de esta prestación. El 65% sabe que debe pagarse un porcentaje adicional a las vacaciones, mientras que el 15% contestó asertivamente que el veinticinco por ciento del salario es lo que se debe pagar al trabajador durante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

Lo mismo sucede con la prima dominical, el 57.33% tiene conocimiento sobre esta prestación. De estos entrevistados, el 56% refirió que es un pago adicional por laborar los días domingo, mientras que únicamente el 1% precisó 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.

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, mientras que, el 52% no conoce el monto que se le debe pagar por esta prestación. En cuanto a los días de descanso, el 81% de los entrevistados menciona que debe descansar 1 día por cada 6 días trabajados.

El 77.33% de los entrevistados sabe qué es la licencia por maternidad. 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 2).

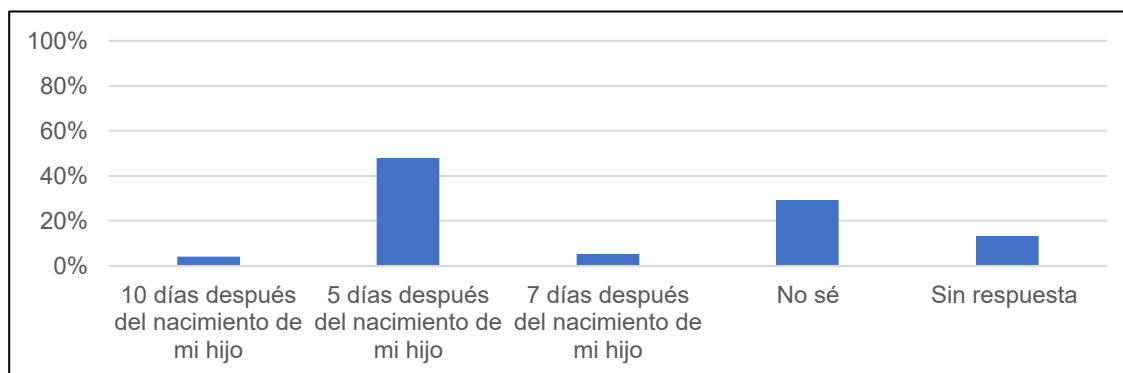
Figura 2. Conocimiento de la duración de la licencia por maternidad



Fuente: Elaboración propia.

Lo mismo ocurre con la licencia por paternidad debido a que el 66.67% de los trabajadores conoce que esta prestación. 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 3).

Figura 3. Conocimiento de la duración de la licencia por paternidad

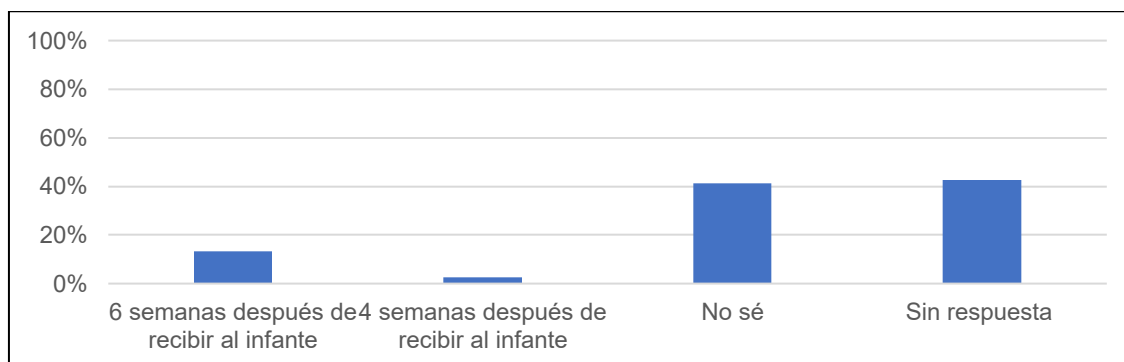


Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se identificó que el 61.33% de los entrevistados tiene conocimiento sobre el periodo de lactancia, 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.

En contraste, el 84% de los trabajadores desconocen qué es la licencia por adopción, 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, (ver figura 4).

Figura 4. Duración de la licencia por adopción para mujeres

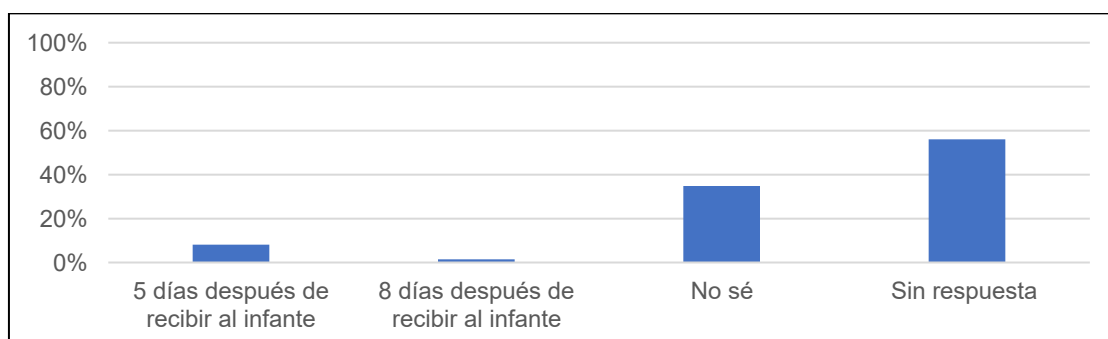


Fuente: Elaboración propia.

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 5).

Se observó que el 73.33% de los trabajadores conoce sobre el reparto de utilidades. En la investigación se encontró que los entrevistados 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.

Figura 5. Duración de la licencia por adopción para hombres



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a las prestaciones contractuales, se identificó 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.

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.

5. Discusión

Los resultados obtenidos coinciden con lo señalado por la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR, 2016), la cual identificó que la mayoría de las personas no sabe definir con precisión cuáles son sus prestaciones laborales, aunque reconocen que deben recibir al menos las mínimas establecidas por ley. Asimismo, el estudio mostró que, si bien existe conciencia sobre la existencia de prestaciones superiores a las de ley, los trabajadores perciben que su otorgamiento depende de la voluntad del empleador. De manera similar, Agüero y Cortez (2019) reportaron que cuatro de cada diez trabajadores desconocen las prestaciones a las que tienen derecho, lo que confirma la deficiente educación laboral que existe entre los trabajadores de empresas privadas.

Los hallazgos del presente estudio refuerzan esta tendencia. A partir de la experiencia laboral en el área de Recursos Humanos en empresas del estado de Oaxaca, se observó que los trabajadores de niveles operativos cuestionan con frecuencia el cálculo de sus prestaciones, especialmente cuando perciben montos menores a los esperados. Esta situación se origina por el desconocimiento de los mecanismos de determinación del salario y de las prestaciones básicas, tales como vacaciones, primas vacacional y dominical, aguinaldo, prima de antigüedad, finiquito y deducciones fiscales. Este tipo de dudas refleja una brecha significativa en la educación laboral, la cual impide que los trabajadores comprendan el valor real de su trabajo y los derechos que les asisten.

De manera particular, el estudio permitió identificar que las prestaciones más conocidas son el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional y dominical, los días festivos, las licencias por maternidad y paternidad, el periodo de lactancia, el reparto de utilidades y los premios de asistencia y puntualidad. Sin embargo, se constató que existe un desconocimiento sobre los porcentajes, fechas límite y montos adicionales que establece la LFT. Asimismo, se identificó que los aspectos menos comprendidos por parte de los trabajadores son la fecha máxima para el pago del aguinaldo, los porcentajes de las primas vacacional y dominical, la duración de las licencias por maternidad, paternidad y adopción, así como el cálculo de la prima de antigüedad, las indemnizaciones por despido injustificado y las horas extras.

Estos resultados concuerdan con lo señalado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2016), que subraya la importancia de fomentar una cultura laboral eficaz basada en el conocimiento y ejercicio de los derechos laborales. La falta de información debilita la aplicación de la normatividad, mientras que su difusión fortalece la protección del trabajador. En este sentido, el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores no solo contribuye a elevar el nivel de vida de los trabajadores, sino que también promueve una cultura orientada al bienestar, la equidad y la productividad.

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.

6. Conclusiones

En conclusión, los resultados de esta investigación confirman que el desconocimiento de las prestaciones laborales continúa siendo un problema estructural que limita el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores. Por ello, es fundamental diseñar acciones estratégicas que desarrollen y fortalezcan la educación laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, que permitan a los trabajadores comprender sus derechos, interpretar sus recibos de pago y participar activamente en la vigilancia de su cumplimiento. De esta forma, se fortalecería una cultura laboral sustentada en el conocimiento, la corresponsabilidad y el trabajo digno, elementos indispensables para el desarrollo sostenible de las empresas y la sociedad.

En el estudio participaron trabajadores de base y eventuales, ambos tienen derecho a recibir las prestaciones mínimas de ley, no obstante, en algunos casos los trabajadores eventuales por su naturaleza reciben prestaciones proporcionales, principalmente en el aguinaldo y las vacaciones que son calculados en función a los días laborados.

Si bien México ha mostrado avances significativos en materia laboral tales como: la ley silla, la reducción de la jornada laboral, licencia de paternidad y adopción, modificación en el cálculo de la prima de antigüedad; y en la promoción del trabajo digno, aún persisten brechas importantes al comparar su regulación con las mejores prácticas de otros países. Dichas brechas se reflejan en la persistencia de condiciones laborales precarias, la falta de cumplimiento efectivo de los derechos laborales y la limitada educación laboral de los trabajadores. En este sentido, el compromiso conjunto entre empleadores, trabajadores y el Estado resulta fundamental para fortalecer el cumplimiento de la normativa laboral y avanzar hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Dada la importancia que tiene esta temática en el fomento de una cultura orientada al bienestar, la equidad y la productividad de los trabajadores, las futuras investigaciones podrían enfocarse al análisis de la cultura organizacional y el cumplimiento de derechos laborales. Asimismo, otras áreas de oportunidad identificadas en la investigación comprenden el análisis de la informalidad laboral en el acceso a derechos y prestaciones, así como prestaciones laborales y sostenibilidad empresarial.

7. Bibliografía

- Agüero, V. y Cortez, E. (2019). *Análisis de las prestaciones laborales y de seguridad social bajo un régimen formal e informal en México* [tesis de pregrado]. Universidad Vasco de Quiroga, Morelia, Michoacán. <http://dspace.uvaq.edu.mx:8080/jspui/handle/123456789/205>
- Cadena, F. M., Niccolas, H., Montiel, S. y Cadena, R. (2025). Precariedad laboral en México: del neoliberalismo al humanismo. Su impacto en la producción y la sociedad. En Rivera y Garnica (Coords). *Innovación organizacional y sostenibilidad* (pp. 23-35). Ciudad de México. México: Ediciones Comunicación Científica.
- Centro de estudios Sociales y de Opinión Pública [CESOP]. (2018). *Empleo y salario mínimo*. Recuperado de <file:///C:/Users/52951/Downloads/CESOP-IL-72-14-EmpleoySalarioMinimo-150118.pdf>

- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México [CDHCM]. (2010). Deterioro de los Derechos Laborales en México. *Revista de Derechos Humanos*. Recuperado de https://piensadh.cdHCM.org.mx/images/2010_dfensor08_derechoslaborales.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro [CONSAR]. (2016). *Informe de resultados. Estudio Cualitativo*. Informe de resultados, Estudios LEXIA.docx
- Estrella, V. (2016). Trabajadores desconocen sus derechos. *El economista*. Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Trabajadores-desconocen-sus-derechos-20161218-0018.html>
- Flores, 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>
- Gobierno de México, (2015). *Contratos de trabajo ¿qué son y para qué sirven?* Comisión Nacional Mixto de Protección al Salario. Recuperado de <https://www.gob.mx/conampros/articulos/contratos-de-trabajo-que-son-y-para-que-sirven>
- Hernández Laos, E. (2021). *Informalidad y precariedad laboral en México: Retos de la política social*. El Colegio de México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Primer trimestre de 2024. Comunicado de prensa número 313/24*. Recuperado de 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
- Ley Federal del Trabajo [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 21 de febrero de 2025, (México).
- Mendieta G., (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Contrato de trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/es/media/313646/download>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2015). *Guía sobre los derechos laborales fundamentales*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Convenio Internacional del Trabajo No. 95 relativo a la protección del salario*. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <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>

- Padilla, (2024). La precariedad laboral en México en el siglo XXI: una aproximación a partir de la inseguridad, incertidumbre y desprotección laboral. *Revista Perspectivas Sociales*, 26(2), 23-47. <https://perspectivassociales.uanl.mx/index.php/pers/article/view/217>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo [PROFEDET]. (s.f.). *Contrato colectivo de trabajo*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. Recuperado de <https://www.profedet.gob.mx/micrositio/index.php/contrato-colectivo-de-trabajo>
- 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>
- Secretaría de Desarrollo Económico del Estado de Oaxaca [SEDECO]. (2025). *Realidades y oportunidades del empleo en Oaxaca: hacia una economía más formal*. Recuperado de <https://seie.oaxaca.gob.mx/publicaciones>.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2023). *Compendio de Normatividad Laboral*. Gobierno de México.