JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · MÉXICO

Trabajar en México: Tus Derechos

Lo que todo trabajador de hospitalidad en México debe saber: salarios por día, como los expresa la ley mexicana.

Esta guía es información general sobre la ley laboral mexicana a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación. Las reglas laborales en México son federales: una sola ley, la Ley Federal del Trabajo (LFT), cubre todo el país, y aquí los salarios se expresan por día, como sigue esta guía. Una reforma que debes conocer primero: México está reduciendo su jornada legal de 48 a 40 horas. El máximo es de 48 horas en 2026, luego 46 en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 en 2030, y la reducción nunca puede usarse para bajarte el salario.

Tu Contrato

- El contrato por tiempo indeterminado es la regla general. Los contratos por tiempo determinado o por obra determinada son la excepción, y la ley presume que tu relación es una relación de trabajo, llámese como se llame en el papel.
- Período de prueba: hasta 30 días (hasta 180 días para puestos directivos o administrativos), con salario completo, seguridad social y prestaciones durante ese tiempo. Los contratos de capacitación inicial duran hasta 3 meses. Si sigues trabajando al terminar cualquiera de los dos, eres trabajador por tiempo indeterminado y ese tiempo cuenta para tu antigüedad.
- Advertencia sobre agencias: desde 2021, contratar trabajadores a través de una empresa que solo suministra personal (subcontratación de personal) está prohibido en México. Solo se pueden contratar servicios genuinamente especializados, a través de empresas registradas ante la Secretaría del Trabajo (REPSE). Los reclutadores pueden reclutar: nunca son tu empleador. Lo es la empresa para la que trabajas.

Solo información general — no es asesoría legal.

Tu Salario

- Salario mínimo para 2026: $315.04 pesos por día en la zona general (unos $9,582 al mes). En la Zona Libre de la Frontera Norte (los municipios junto a la frontera con Estados Unidos) es de $440.87 por día (unos $13,410 al mes).
- La hospitalidad tiene sus propios salarios mínimos profesionales, más altos que la tarifa general. En la zona general para 2026: bartender (cantinero) $333.52/día, jefe de cocina $368.05/día, camarera de hotel $320.32/día. Si tu puesto está en la lista profesional, tu piso es la tarifa profesional, no la general.
- Tu salario debe pagarse en dinero real (moneda de curso legal, nunca mercancía, vales o fichas), al menos semanalmente si haces trabajo manual y al menos cada 15 días en los demás casos.
- Aguinaldo: al menos 15 días de salario, pagados antes del 20 de diciembre, cada año, proporcional si trabajaste parte del año.
- Reparto de utilidades (PTU): participas en las ganancias de tu empleador: el 10% de su utilidad fiscal se reparte entre los trabajadores y se paga en mayo–junio. Tu parte tiene un tope de 3 meses de tu salario o tu PTU promedio de los últimos 3 años, lo que te convenga más. Las empresas nuevas en su primer año y los empleadores muy pequeños están exentos.

Solo información general — no es asesoría legal.

Horas, Descanso y Tiempo Extra

- Jornadas máximas: la jornada diurna (6 a.m.–8 p.m.) es de máximo 8 horas; la nocturna (8 p.m.–6 a.m.), de máximo 7; la mixta, 7.5. En 2026 el tope semanal es de 48 horas, y baja según el calendario de la introducción.
- Día de descanso: al menos un día completo pagado por cada seis días trabajados. Si trabajas en domingo y descansas otro día, te deben una prima dominical de al menos 25%. Trabajar en tu día de descanso o en un día de descanso obligatorio se paga al doble, además del salario del día que ya te corresponde.
- Descanso para comer: al menos 30 minutos durante una jornada continua, y si no puedes salir del lugar de trabajo durante ese tiempo, cuenta como tiempo trabajado.
- El tiempo extraordinario es voluntario: nadie puede ser obligado a trabajarlo. Con las reglas de 2026: hasta 9 horas a la semana se pagan al doble (máximo 4 horas extra en un día, en máximo 4 días), y hasta 4 horas más a la semana se pagan al triple. Tu día total, horas normales más extra, nunca puede pasar de 12 horas. (La regla antigua que quizá escuchaste, 3 horas al día, 3 veces por semana, ya no aplica.) Los menores de 18 años no pueden trabajar tiempo extra.
- Nuevo en 2026: tu empleador debe llevar un registro electrónico de tus horas diarias de entrada y salida.

Solo información general — no es asesoría legal.

Vacaciones

- Después de tu primer año: 12 días de vacaciones pagadas. Aumentan 2 días por año: 14, 16, 18, 20, y luego 2 días más cada 5 años.
- Además de tu pago de vacaciones, recibes una prima vacacional de al menos el 25% del salario de esos días.
- Las vacaciones son un derecho, no un favor: no se pueden cambiar por dinero mientras sigas empleado, y las vacaciones no tomadas deben pagarse si el empleo termina.

Si Recibes Propinas

- Las propinas forman parte de tu salario bajo la LFT (arts. 346–347) y pertenecen a los trabajadores. Tu empleador nunca puede quedarse con ninguna parte de ellas, tomarlas ni intervenir en cómo se reparten.
- En México no existe el crédito por propinas. Tu empleador te debe el salario mínimo completo (general o profesional) en efectivo, recibas lo que recibas en propinas.

Solo información general — no es asesoría legal.

Seguridad Social (IMSS)

- Tu empleador debe inscribirte en el IMSS desde el primer día y pagar las cuotas. Esa inscripción determina tu atención médica, tus incapacidades, tu maternidad, tu pensión y tu fondo de vivienda INFONAVIT (tu empleador aporta el 5% de tu salario).
- Incapacidad: por enfermedad general, el IMSS paga el 60% de tu salario registrado desde el cuarto día. Una lesión o enfermedad de trabajo paga el 100% desde el primer día. La licencia de maternidad es de 12 semanas (6 antes y 6 después del parto) al 100% a través del IMSS cuando se cumplen los requisitos de cotización.

Revisa tu salario registrado. Todo lo anterior se calcula sobre el salario que tu empleador registró ante el IMSS. Estar registrado con menos de lo que realmente ganas, con el resto pagado «en efectivo», reduce en silencio tu incapacidad, tu pensión y tu liquidación. Es expresamente nulo, y puedes pedir al IMSS que lo corrija.

Solo información general — no es asesoría legal.

Si el Empleo Termina

- Finiquito: el pago cuando el empleo termina sin culpa del empleador (renuncias, termina un plazo fijo genuino o hay un despido justificado): pago de los días trabajados, aguinaldo proporcional, vacaciones no tomadas más su prima, cualquier PTU pendiente, y la prima de antigüedad si aplica (abajo).
- Liquidación: el pago cuando el despido es injustificado. Además de todo lo del finiquito, incluye la indemnización constitucional de 3 meses de salario, más salarios vencidos con un tope de 12 meses (con interés mensual del 2% después de eso), y en muchos casos 20 días de salario por año de servicio.
- Prima de antigüedad: 12 días de salario por cada año de servicio (la base salarial tiene un tope de dos veces el salario mínimo). Se debe siempre que te separen, con o sin justificación, y cuando renuncias, una vez que tengas 15 años de servicio.
- Un despido «por causa» (art. 47 de la LFT) debe entregarte por escrito, con las razones y las fechas. Sin aviso escrito, no hay despido con causa válido.

Los plazos son cortos: tienes 2 meses desde un despido para presentar tu reclamo (1 año para la mayoría de los demás reclamos, como aguinaldo o PTU sin pagar). No esperes.

Solo información general — no es asesoría legal.

No Puedes Renunciar a Tus Derechos

Cualquier cláusula, en un contrato, un convenio o lo que sea, que fije tu salario por debajo del mínimo, extienda tus horas más allá de los máximos legales o te haga renunciar a un derecho establecido en la ley, es nula. La ley la reemplaza automáticamente. Un convenio solo cierra por completo un reclamo si se hace por escrito, con los hechos y los derechos detallados, y se ratifica ante un Centro de Conciliación o el tribunal laboral.

Si Eres Extranjero

- Las empresas en México deben emplear al menos 90% de trabajadores mexicanos. Para contratarte, tu empleador debe tener una Constancia de Inscripción de Empleador del INM (Instituto Nacional de Migración), y necesitas una condición migratoria que autorice el trabajo remunerado, normalmente residencia temporal con permiso de trabajo basado en la oferta de empleo.
- Una vez empleado, tus derechos son idénticos. La LFT prohíbe expresamente la discriminación por origen nacional o condición migratoria: el salario mínimo, el aguinaldo, las vacaciones, el IMSS y todo lo de esta guía aplican para ti por completo.

Señales de Alerta

- Que te pidan firmar hojas en blanco, o una carta de renuncia sin fecha, al contratarte. Ambas son conductas expresamente prohibidas por la LFT. Nunca firmes ninguna de las dos.
- Estar registrado en el IMSS con el mínimo mientras tu salario real es mayor (ver la sección del IMSS).
- Sin contrato escrito. La ausencia de contrato es culpa del empleador, no tuya: la relación y todos los derechos de la LFT existen igualmente, y puedes exigir el documento.
- Que te etiqueten como trabajador por honorarios (fee-for-service) o «proveedor de servicios» subcontratado mientras trabajas horarios fijos bajo las órdenes de un jefe: eso es una relación de trabajo disfrazada.

Dónde Quejarse

- PROFEDET (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo): asesoría legal, ayuda y representación gratuitas. Teléfonos 800 911 7877 y 800 717 2942. Empieza aquí.
- La conciliación va primero: la mayoría de los conflictos deben pasar por un Centro de Conciliación (el CFCRL federal o el centro de tu estado) antes de que puedas demandar. El proceso no puede exceder 45 días, y el simple hecho de presentarlo pausa tu reloj de plazos.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Los Tribunales Laborales conocen el caso si la conciliación fracasa; la inspección de trabajo de la STPS inspecciona los centros de trabajo en cuanto a horas, condiciones y cumplimiento en propinas, y puede multar a los empleadores.

Solo información general — no es asesoría legal.