

“MANUAL DE CRITERIOS LABORALES”



TESIS

Que para obtener el Título Profesional de
LICENCIADO EN DERECHO
Presenta

Francisco Javier Encinas Paco

Director de Tesis: Lic. **JESÚS ANTONIO PACHECO BECERRIL**

Hermosillo, Sonora.



Febrero de 2010.

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

AGRADECIMIENTOS

A Dios; el me ha brindado salud, perseverancia y las oportunidades en mi camino.

A mi familia que con su comprensión y apoyo me han permitido hacer realidad esta anhelada oportunidad de concluir esta etapa.

Al grupo de maestros y a la comisión revisora por su paciencia y labor educativa que realizan.

A mis amigos, compañeros y a todos aquellos que contribuyeron para el logro de esta importante meta.

GRACIAS

MANUAL DE CRITERIOS LABORALES INTRODUCCIÓN

Esperando que este compendio laboral práctico cumpla con su finalidad de apoyar en su desempeño profesional a todo ejecutivo, abogado y agente de cambio relacionado con la administración del Capital Humano en las organizaciones.

El presente MANUAL DE CRITERIOS LABORALES, tiene como propósito fundamental la mejor administración del capital humano en las empresas privadas de servicios, comerciales e industriales.

El presente manual está hecho pensando que se requiere construir una NUEVA CULTURA LABORAL planteada desde la concepción de la empresa como una comunidad organizadora del trabajo humano y productivo que fortalezca e impulse la productividad, la competitividad y la calidad y que propicie el desarrollo integral de quienes conforman la Empresa.

Esta NUEVA CULTURA LABORAL nos debe permitir a todos la total inmersión en los nuevos sistemas de trabajo que las organizaciones de clase mundial adoptan como modelo de desarrollo de sus actividades y que les permitan cumplir con su visión y misión organizacional. Está nueva cultura laboral permitirá mayor flexibilidad en la relación laboral y un mejor ambiente de trabajo.

MANUAL DE CRITERIOS LABORALES

Índice

Capítulo I	Relaciones individuales de trabajo	1
	Tema 1 Documentación previa al inicio de la relación laboral	
	Tema 2 Contratos individuales de trabajo	
	Tema 3 Duración de las relaciones de trabajo	
	Tema 4 Recomendaciones para utilizar los contratos individuales de trabajo	
	Tema 7 Criterios generales aplicables a todo tipo de contrato	
	Tema 8 Formatos de Contratos Individuales de Trabajo	
	Tema 9 Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	
	Tema 10 Separación voluntaria	
	Tema 11 Rescisión de las relaciones de trabajo	
	Tema 12 Terminación de las relaciones de trabajo	
	Tema 13 Documentación relativa a la terminación de la relación laboral	
Capítulo II	Condiciones individuales de trabajo.....	40
	Tema 1 Jornada de trabajo	
	Tema 2 Séptimos días, días festivos y prima dominical	
	Tema 3 Vacaciones y prima vacacional	
	Tema 4 Salario	
	Tema 5 Aguinaldo	
	Tema 6 Participación de utilidades	
	Tema 7 Participación de utilidades modelos	
	Tema 8 Prima de antigüedad.	
Capítulo III	Relaciones colectivas de trabajo.....	79
	Tema 1 Reglamento Interior de Trabajo	
	Tema 2 Comisiones mixtas	
Capítulo IV	Conflictos Laborales.....	100
	Tema 1 Conflictos laborales	
Capítulo V	Relaciones de naturaleza no laboral.....	103
	Tema 1 Contrato de prestación de servicios	
Capítulo VI	Inspecciones de trabajo.....	118
	Tema 1 Sobre las inspecciones de trabajo	
Anexo 1	Documentación requerida para el desahogo de inspección de condiciones generales de trabajo.....	122
Anexo 2	Documentación requerida para el desahogo de inspección de condiciones generales de seguridad e higiene.....	124
	Bibliografía.....	126

REVISIÓN	Documentación previa al inicio de la relación laboral	PÁGINA
----------	---	--------

CAPITULO I

Relaciones individuales de trabajo

TEMA 1

Documentación previa de la relación laboral

1.1

Solicitud de ingreso (registro de personal)¹

La solicitud de ingreso o registro de personal, además de ser un instrumento de recopilación de información previa a la relación laboral, tiene documentalmente utilidad para:

- a) Determinar o precisar la capacidad, aptitudes o facultades del solicitante (Art.47 Fracción I, LTF).
- b) Registrar domicilio del participante para incluirse posteriormente en el contrato de trabajo (Art 47 último párrafo, LTF).
- c) Precisar familiares, dependientes económicos y demás personas que guarden relación con el solicitante y que puedan tener derecho sobre las prestaciones, indemnizaciones, etc.
- d) Recabar otra información de valor, tal como nacionalidad, experiencia laboral, registros del IMSS, INFONAVIT, SHCP, recomendaciones, etc.

Dicha solicitud deberá incluir:

- Fotografía del solicitante.
- Lugar, fecha y firma autógrafa del solicitante en cada hoja.
- Para efectos de identificación, solicitar identificación con fotografía y acta de nacimiento del solicitante.
- Junto al espacio previsto para la firma final del solicitante, la leyenda: "Estoy enterado de que cualquier mentira u omisión en esta solicitud podrá ser motivo de rescisión de contrato, de acuerdo al artículo 47, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

¹ La solicitud debe ser llenada por el solicitante.

REVISIÓN	Documentación previa al inicio de la relación laboral	PÁGINA
----------	---	--------

TEMA 2

Contratos individuales de trabajo

2.1

Definición

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Art. 20, LTF).

2.2

Contenido del escrito en que se estipulen las condiciones de trabajo

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón.
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago de salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezca la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. (Art. 25, LTF).

REVISIÓN	Documentación previa al inicio de la relación laboral	PÁGINA
----------	---	--------

TEMA 3

Duración de las relaciones de trabajo

3.1

Definición

El contrato de trabajo por tiempo indefinido, es la regla general de aquellos cuya duración se limita a un tiempo u obra determinados, son la excepción. Nuestra legislación, acoge el principio de estabilidad de los trabajadores en sus empleos y limitativamente señala aquellos casos en que es procedente circunscribir la duración del vínculo laboral a un plazo determinado; fuera de éstos, es ilegal impedir que la relación de trabajo se prolonge indefinitivamente.

- Art. 35, LTF

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

- Art. 36, LTF

“El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

- Art. 37, LTF

“El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

- Art 39, LTF

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

REVISIÓN	Documentación previa al inicio de la relación laboral	PÁGINA
----------	---	--------

3.2

Crterios

- En caso de contratos de duración determinada debe especificarse claramente la causa que da origen a la temporalidad mediante una descripción precisa de la obra a desarrollar o de la determinación exacta de su duración.
- Cuando el contrato se celebra por una obra determinada, se insiste, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato.
- En caso de juicio el patrón tiene la obligación de probar: la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Art. 37, fracción I y 53, fracción III de la Ley Federal de Trabajo (Art. 784 Fracción V, L.T.F.).
- Al término de la obra o tiempo determinado pactado, debe recabarse constancia de conformidad en tal sentido suscrita por el trabajador o sindicato. En su defecto, deberá comparecerse ante la Junta de Conciliación o Conciliación y Arbitraje competente, para solicitar mediante la vía de procedimientos para procesales la constatación de tal circunstancia.

REVISIÓN	Recomendaciones para utilizar los Contratos Individuales de Trabajo	PÁGINA
----------	---	--------

TEMA 4

Recomendaciones para utilizar los contratos individuales de trabajo

4.1

Impresión

Los contratos de trabajo deberán imprimirse, perfectamente en una sola hoja. Si se requiere más de una, deberán firmarse todas ellas.

4.2

Trabajadores de confianza

Cuando se contraten personas que, conforme a las decisiones de la Ley Federal del Trabajo y de los Contratos Colectivos de Trabajo, tengan la calidad de trabajadores de confianza, deberá adicionarse al contrato una cláusula en los términos siguientes:

“Las partes, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo del contrato, están de acuerdo en que al mismo le son inherentes funciones de las previstas por el Art. 9 de la Ley, por lo que el trabajador tendrá la calidad de confianza.

Acorde con lo anterior, le serán aplicables las normas especiales previstas para este tipo de trabajadores en el capítulo II del Título Sexto de la ley y demás relativas contenidas en la misma”.

4.3

Prestaciones

Determinando todo tipo de prestaciones (días festivos, vacaciones, aguinaldo, etc.) deben estar acordes a la ley o en su caso, con las contenidas en los contratos colectivos de cada departamento, si éste resulta aplicable.

4.4

Contratos por tiempo determinado y para obra determinada

En el contrato por tiempo determinado, sólo es conveniente señalar un tiempo cierto de duración, cuando así lo ameriten las características de los servicios contratados.

REVISIÓN	Recomendaciones para utilizar los Contratos Individuales de Trabajo	PÁGINA
-----------------	--	---------------

En cambio cuando la contratación es para obra determinada, no debe señalarse un lapso definido de duración, sino especificarse que la relación de trabajo durará el tiempo necesario para terminar la obra.

4.5

Contratos de jornada reducida

El Contrato de Jornada Reducida, puede pactarse por tiempo determinado o indefinido, según el tipo de contrato que se requiera. Deberá realizarse el cambio en la cláusula respectiva, en lo que toca de la duración de la jornada y monto del salario.

REVISIÓN	Criterios generales aplicables a todo tipo de contrato	PÁGINA
----------	--	--------

TEMA 7

Criterios generales aplicables a todo tipo de contrato

7.1

Criterios

- Debe celebrarse por escrito un contrato con cada uno de los trabajadores, en el que se contengan las condiciones particulares de la prestación del servicio. Se imputará al patrón de faltar a esta formalidad. (Art. 26, LFT).
- Aún cuando exista Contrato Colectivo de Trabajo en la empresa, deben celebrarse dichos Contratos Individuales con cada trabajador.
- El contrato de trabajo no debe substituirse por uno de naturaleza distinta (prestación de servicios, comisión mercantil, etc.) cuando concurren los elementos de una relación laboral, tales como: subordinación (dirección y dependencia), exclusividad, horario determinado, etc. Arts.20, 21 y 25, LFT).
- El documento en que se contenga el contrato de trabajo, deberá conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después. La falta de esta formalidad hará que se presuman ciertos los hechos y condiciones de trabajo afirmadas en juicio por el trabajador. (Arts. 804 y 805, LFT).
- Con relación a este instrumento, el patrón tiene la obligación de probar en casos de juicio laboral, los siguientes hechos:
 - a) Fecha de ingreso del trabajador.
 - b) Antigüedad del trabajador.
 - c) El contrato de trabajo (indeterminado, determinado, obra determinada, jornada reducida, etc.).
 - d) Puesto que desempeña el trabajador y la determinación de los servicios que deban prestarse.
 - e) Lugar de la celebración del contrato.
 - f) Lugar de la prestación de los servicios.
 - g) Domicilio del trabajador.
 - h) Horario de trabajo.
 - i) Monto del salario.
 - j) Lugar y día de pago de salario.
 - k) La forma de fijación del salario (unidad de tiempo, por unidad de obra-destajo, por comisión, a precio alzado, etc.).
 - l) Las demás condiciones genéricas que establece el artículo 25 de la LFT y las específicas consignadas en los títulos quinto, quinto-bis y sexto de la misma.

REVISIÓN	Formatos de Contratos Individuales de Trabajo	PÁGINA
-----------------	--	---------------

TEMA 8

Formatos de Contratos Individuales de Trabajo

8.1

Contenido

- 8.1. a Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido.
- 8.1. b Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado.
- 8.1. c Contrato Individual de Trabajo por Jornada Reducida.
- 8.1. d Covenio de Modificación de Condiciones de Trabajo.

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido	PÁGINA
-----------------	---	---------------

PARRAFO DE INFORMACION

Se celebra este contrato por una primera parte por la empresa _____, representada legalmente por el Sr. (Srita.) en su carácter de _____, quien declara ser de nacionalidad _____, mayor de edad, estado civil _____, a quien en lo sucesivo se le designará con las palabras "LA EMPRESA" y por una segunda parte el Sr. (Srita.) por su propio derecho, a quien en lo sucesivo se le designará con las palabras "EL TRABAJADOR", a quien declara ser de nacionalidad Mexicana, edad _____ años, con domicilio en _____ de esta ciudad de Nogales, Sonora.

Declara el trabajador bajo protesta de decir la verdad que tiene las siguientes aptitudes y preparación _____.

Puesto contratado: _____.
 Salario Diario a pagar: _____.
 Fecha de celebración de este contrato: _____.

En la ciudad de _____ Sonora, celebran el presente Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido por una parte la empresa _____, representada por su gerente de recursos humanos _____, a quien en lo sucesivo habrá de designarse con las palabras "LA EMPRESA" y por una segunda parte el Sr. (Srita.) cuyo nombre se menciona en el párrafo de información por su propio derecho, a quien en lo sucesivo habrá de designarse con la palabra "EL TRABAJADOR", con sujeción a las siguientes declaraciones y cláusulas.

DECLARACIONES:

PRIMERA: Declara la empresa por conducto de su gerente de recursos humanos, ser una sociedad mercantil, de nacionalidad Mexicana, constituida conforme a las leyes del país, con domicilio social en la ciudad de Nogales, Sonora y con oficinas en Av. Obregón 1772-T, declara el (la) gerente de recursos humanos, que sus generales han quedado asentadas en el párrafo de información y que su representada requiere los servicios de un trabajador apto para el puesto mencionado en el mismo y por tiempo indeterminado.

SEGUNDA: Declara el trabajador, que su nombre, nacionalidad, estado civil y domicilio son los que se encuentran descritos en el párrafo de información y que él mismo los ha proporcionado a la empresa. Declara asimismo que está dispuesto a prestar sus servicios personales como trabajador en el puesto que le ofrece la empresa protestando que ya tiene la capacidad, experiencia y competencia requerida para realizar tales servicios por tiempo indefinido. Expuesto lo anterior, las partes contratantes otorgan las siguientes:

CLAUSULAS:

PRIMERA.- El trabajador, bajo la dirección y órdenes de la empresa y sus representantes, prestará sus servicios personales, en el puesto mencionado en el párrafo de información. Como consecuencia de la naturaleza especial de las actividades de explotación de la empresa, que consiste en la fabricación de diferentes productos a base de maquila y como los pedidos de dichos productos están variando de acuerdo con las solicitudes de la clientela, por cuya razón frecuentemente es necesario el cambio de los sistemas de trabajo, de acuerdo con el producto que en cada caso de fábrica, queda perfectamente entendido y convenido entre la empresa y el empleado que éste podrá ser cambiado o comisionado a diferentes puestos o labores, según el lugar o departamento en donde requieran de sus servicios, pero siempre respetando su categoría y su salario. Sus actividades serán las consistentes en todo lo relacionado con el departamento correspondiente a dicho puesto.

SEGUNDA.- A partir de la fecha de iniciación de los servicios del empleado, empezará a correr un período de prueba de treinta días quedando facultada la empresa para, a su absoluta discreción dar por terminado este contrato en cualquier momento dentro de dicho plazo sin responsabilidad alguna para la misma.

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido	PÁGINA
----------	---	--------

TERCERA.- El empleado acatará en el desempeño de sus labores todas las disposiciones, órdenes, circulares e instrucciones que dicte la empresa en general o que se le den particularmente, siendo motivos de rescisión de este contrato dejar de obedecerlas.

CUARTA.- La duración diaria de la jornada de trabajo será la prevista por la ley de la materia, quedando facultada la empresa para fijar o modificar en cualquier tiempo los horarios de trabajo, horas de entrada y salida, de acuerdo con las necesidades y naturaleza de los servicios que se presten, así como la época del año. El empleado no está autorizado para laborar tiempo extraordinario, salvo que reciba orden previa y por escrito, de la empresa, en cada ocasión particular, en cuyo caso le será pagado conforme a la Ley.

QUINTA.- Por cada seis días de labores el trabajador, gozará de un día de descanso, que será variable de acuerdo con las necesidades de la empresa y la naturaleza de las actividades y operaciones de los servicios contratados, disfrutando el trabajador del pago de su salario correspondiente a dicho día de descanso semanal.

SEXTA.- El trabajador no podrá dedicarse, ni a título gratuito, a la distribución, venta o propaganda de ningún otro producto de ninguna otra empresa, principalmente de las competidoras, durante la vigencia de este contrato.

SEPTIMA.- El trabajador se obliga muy especialmente a guardar absoluta reserva respecto a los secretos de fabricación, distribución y venta de sus productos y asuntos administrativos de carácter privado, de que tenga conocimiento con motivo del desempeño de sus labores.

OCTAVA.- El trabajador está obligado a registrar su tarjeta de asistencia o firmar la correspondiente lista de asistencia diariamente, tanto en la hora de entrada como en la hora de salida de sus labores. El registro de la tarjeta o su firma en la lista de asistencia, será la constancia de haberse presentado puntualmente a sus labores, por lo que la omisión de ese registro o firma, indicará falta injustificada a su trabajo.

NOVENA.- Cuando el trabajador no se presente puntualmente a su trabajo, siendo un retardo de cinco minutos o mayor, ya no será admitido en el mismo, por ese día, considerándosele como una falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales. Cuando el trabajador no se presente puntualmente a su trabajo, pero el retardo sea inferior a cinco minutos, se le descontará la parte proporcional que corresponda de su salario y además como una sanción disciplinaria se le computarán tres retardos como una falta injustificada de asistencia, para todos los efectos legales.

DECIMA.- Por cada falta injustificada de asistencia a su trabajo, la empresa podrá sancionar al trabajador, suspendiéndole en su trabajo por un día sin derecho a percibir el salario correspondiente a su falta injustificada y el correspondiente al día de suspensión. Cuando el trabajador llegue a tener hasta tres faltas injustificadas de asistencia dentro de un término de treinta días, la empresa podrá suspenderlo en su trabajo, hasta por ocho días, según su reincidencia. Se admitirá única y exclusivamente como justificación de falta a las labores del trabajador la forma de incapacidad emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

DECIMA PRIMERA.- Las violaciones o faltas que cometa el trabajador en contravención a lo establecido en este contrato de trabajo, la Ley Federal del Trabajo y sus diversos reglamentos, así como las disposiciones disciplinarias y de carácter administrativo que dicte la empresa y que por su naturaleza no amerite la rescisión del contrato de trabajo del trabajador, las podrá castigar la empresa suspendiéndole en sus labores de uno a ocho días, según la importancia de la falta de violación y la reincidencia del trabajador. A título de ejemplo y no para enumerar todas las faltas que pueden dar lugar a la aplicación de sanciones y con el propósito de que tenga en cuenta estas faltas el trabajador, se mencionan las siguientes: **a).**- por introducir bebidas embriagantes al trabajo; **b).**- por presentarse con aliento alcohólico al trabajo; **c).**- por poner inscripciones indebidamente, indecorosas u obscenas, en maquinas, excusados, edificios, etc. **d).**- por destruir boletines circulares que la empresa fije para conocimiento del personal; **e).**- por evacuar necesidades personales fuera de los lugares destinados para ello; **f).**- por distraerse sin causa justificada o sin causa justificada alejarse del sitio en donde se desarrolla el trabajo; **g).**- por salir de su departamento en horas de servicio sin causa justificada; **h).**- por faltas injustificadas al trabajo de una a tres veces al mes; **i).**- por presentarse tarde al trabajo; **j).**- por tratar asuntos particulares dentro de las horas de servicio; **k).**- por no devolver los instrumentos, herramientas y materiales que reciban para su trabajo, al jefe de turno o a la persona que éste designe, al terminar cada trabajo; **l).**- por no informar a su superior jerárquico inmediatamente de cualquier desperfecto, descompostura, o anomalía que noten en las máquinas y útiles del departamento; **m).**- por no manejar en forma adecuada las herramientas y materiales que la empresa les entregue para el desempeño de sus labores; **n).**- cualesquiera otra causa o motivos análogos o semejantes a los anteriormente indicados, que en cualquier forma alteren la disciplina en el centro de trabajo o implique una violación a los reglamentos de cualquier especie.

DECIMA SEGUNDA.- Tomando en consideración la naturaleza y características especiales de las diversas actividades de la empresa, como son proporcionar servicios y mano de obra a todas aquellas compañías que en vía de experimentación se instalen, en esta ciudad, bajo el sistema denominado de "ALBERGUE" para después independizarse o bien dejar de operar y retirarse de la localidad, se conviene entre las partes que la "EMPRESA" podrá libremente cambiar al trabajador de una planta a otra, de área, de zona de trabajo, de departamento, dependencia o establecimiento, según lo exijan las necesidades propias de la empresa, en cuyo supuesto caso el cambio se hará con absoluto respeto de su jerarquía o categoría de plaza, salario y demás prerrogativas y

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Indefinido	PÁGINA
----------	---	--------

prestaciones de que goce o perciba el trabajador. En las mismas condiciones, la empresa estará facultada para cambiar de turno de jornada de labores al trabajador; en tales casos la empresa deberá comunicarlo al interesado, mediante aviso por escrito, dado con tres días de anticipación, cuando menos. Por último, en el supuesto de que alguna de las compañías que operan bajo el sistema de "ALBERGUE", se independice, el trabajador pasará a ser trabajador de esta nueva empresa, cual invariablemente habrá de respetarle su antigüedad, su jerarquía o categoría de plaza, su salario y otras prestaciones que perciba el trabajador en ese momento.

DECIMA TERCERA.- El patrón se obliga a pagar por salario o por jornada legal, la cantidad especificada en el párrafo de información. El pago se hará en moneda de curso legal los días viernes de cada semana y se liquidarán al mismo tiempo los salarios extraordinarios que haya devengado el trabajador, quien de no hacer reclamación alguna al efectuarse el pago se entenderá que está conforme con la liquidación respectiva.

DECIMA CUARTA.- En los salarios fijados en la cláusula anterior, tanto por jornada legal diaria, como por trabajo a destajo, se encuentra comprendida la parte proporcional correspondiente al séptimo día de descanso semanal.

DECIMA QUINTA.- El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a la Ley de la materia y al respecto el patrón descontará del salario del trabajador la cuota semanal correspondiente.

DECIMA SEXTA.- De conformidad con la Ley del Seguro Social "LA EMPRESA" queda relevada de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a proporcionar al "TRABAJADOR", capacitación y adiestramiento para la productividad, conforme a los planes y programas aprobados o que se aprueben, con base en las disposiciones legales vigentes.

DECIMA OCTAVA.- El "TRABAJADOR" se obliga a sujetarse a los planes y programas de capacitación y adiestramiento para la productividad, conforme a los planes y programas aprobados o que se aprueben, conforme a la ley y en especial se obliga a: **a).**- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento para la productividad; **b).**- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación para la productividad y a cumplir con los programas respectivos y **c).**- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos. O bien a lo dispuesto por el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo. De no cumplir el "TRABAJADOR" con dicha obligación, dará motivo fundado para que se le rescinda el contrato conforme a la Fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA NOVENA.- El "TRABAJADOR" disfrutará de vacaciones anuales, de acuerdo con lo previsto en la ley. Las vacaciones anuales las concederá "LA EMPRESA", cuando se tenga derecho a ellas, poniéndose de acuerdo el "EL TRABAJADOR", respecto de la fecha en que éste debe disfrutarlas.

VIGESIMA.- Cuando el "TRABAJADOR" tenga bajo su control a otros trabajadores, se compromete a darles buen trato de palabra y de obra a sus subordinados, estándole estrictamente prohibido, darles órdenes que perjudiquen a "LA EMPRESA", que aumenten o disminuyan las prestaciones de trabajo o que vayan en contra de las leyes. Cuando resultare algún perjuicio o responsabilidad legal a "LA EMPRESA", con motivo de órdenes inadecuadas o indebidas, dadas por el "TRABAJADOR" a sus subordinados, éste será responsable de tales actos y de los daños y perjuicios que resulten.

VIGESIMA PRIMERA.- Para todos los efectos legales, "LA EMPRESA" reconoce que la antigüedad del "TRABAJADOR" data de _____, en virtud que desde esa fecha, ha estado prestándole servicios.

ACEPTADO.- El presente contrato en todos los términos, las partes lo rectifican en su contenido y lo firman de conformidad en la ciudad de Nogales, Sonora, en la fecha que se indica en el párrafo de información.

EL TRABAJADOR

LA EMPRESA

TESTIGOS

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado	PÁGINA
-----------------	--	---------------

PARRAFO DE INFORMACION

Se celebra este contrato por una primera parte por la empresa _____, representada legalmente por el Sr. (Srita.) en su carácter de _____, quien declara ser de nacionalidad _____, mayor de edad, estado civil _____, a quien en lo sucesivo se le designará con las palabras "LA EMPRESA" y por una segunda parte el Sr. (Srita.) por su propio derecho, a quien en lo sucesivo se le designará con las palabras "EL TRABAJADOR", a quien declara ser de nacionalidad Mexicana, edad _____ años, con domicilio en _____ de esta ciudad de Nogales, Sonora.

Declara el trabajador bajo protesta de decir la verdad que tiene las siguientes aptitudes y preparación _____.

Puesto contratado: _____.

Salario Diario a pagar: _____.

Fecha de celebración de este contrato: _____.

DECLARACIONES

I.- Declara la empresa por conducto de su Gerente de Recursos Humanos, ser una sociedad mercantil, de nacionalidad mexicana, constituida conforme a las leyes del país, con domicilio social en la ciudad de Nogales, Sonora y con oficinas en Ave. Obregón 1772-T, declara el (la) Gerente de Recursos Humanos, que sus generales han quedado asentadas en el párrafo de información y que su representada requiere los servicios de un trabajador apto para el puesto mencionado en el mismo, por tiempo determinado.

II.- Declara el trabajador que su nombre, nacionalidad, estado civil y domicilio son los que se encuentran descritos en el párrafo de información y que él mismo los ha proporcionado a la empresa, declarando asimismo que está dispuesto a prestar sus servicios personales como trabajador en el puesto que le ofrece la empresa, protestando que ya tiene la capacidad, experiencia y competencia requerida para realizar tales servicios por tiempo determinado.

III.- Los contratantes reconocen expresamente la personalidad con la que se ostentan y que ha quedado descrita en el párrafo de información y en las declaraciones anteriores.

IV.- Bajo protesta de decir verdad, el trabajador, cuyo nombre se menciona en el párrafo de información, manifiesta que: "Tengo las aptitudes y preparación requeridas y estoy capacitado para desempeñar el puesto para el cual me está contratando y que se menciona en el párrafo de información".

Expuesto lo anterior, las partes contratantes otorgan las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- El trabajador, bajo la dirección y órdenes de la empresa y sus representantes, prestará sus servicios personales, en el puesto mencionado en el párrafo de información, consistentes en todo lo relacionado con el departamento correspondiente a dicho puesto.

SEGUNDA.- En los términos del Art. 37, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, este contrato se celebra exclusivamente por un tiempo determinado, cuyo lapso se menciona en el párrafo de información, vencido el cual se dará por terminado, sin ninguna responsabilidad para la empresa, toda vez que el término de su duración obedece a la existencia de materia prima extraordinaria para su proceso y elaboración por los convenios y contratos establecidos por los clientes de esta empresa, por cuya razón, transcurrido dicho plazo y dejando de subsistir la materia o motivo del trabajo, dejarán de necesitarse los servicios del trabajador.

TERCERA.- Queda expresamente convenido entre las partes y debidamente enterado el trabajador desde el momento mismo de la firma de este contrato, que únicamente se le está contratando por el tiempo determinado que se especifica en el párrafo de información y que por lo mismo, si vencido dicho término aún subsisten las causas de carácter extraordinario o materia del trabajo, éste se prorrogará únicamente por los días en que perduren dichas circunstancias extraordinarias o materia del trabajo, de tal modo que tal prórroga en ninguna forma implicará que el contrato se transforme en contrato por tiempo indefinido y por lo mismo agotada la materia del trabajo o

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado	PÁGINA
----------	--	--------

desaparecidos esos motivos extraordinarios automáticamente quedará este mismo contrato, sin ninguna responsabilidad para la empresa.

CUARTA.- El trabajador acatará en el desempeño de sus labores todas las disposiciones, órdenes, circulares e instrucciones que dicte la empresa en general o que se le den particularmente, siendo motivos de rescisión de este contrato dejar de obedecerlas.

QUINTA.- La duración diaria de la jornada de trabajo será la prevista por la ley de la materia, quedando facultada "LA EMPRESA" para fijar o modificar en cualquier tiempo los horarios de trabajo, horas de entrada y salida, de acuerdo con las necesidades y naturaleza de los servicios que se presten, así como la época del año. El "TRABAJADOR" no está autorizado para laborar tiempo extraordinario, salvo que reciba orden previa y por escrito de "LA EMPRESA", en cada ocasión particular, en cuyo caso, ese tiempo le será pagado conforme a la ley.

SEXTA.- Por cada seis días de labores el trabajador, gozará de un día de descanso, que será variable, de acuerdo con las necesidades de la empresa y la naturaleza de las actividades y operaciones de los servicios contratados, disfrutando el trabajador del pago de su salario correspondiente a dicho día de descanso semanal.

SEPTIMA.- El trabajador no podrá dedicarse, ni aún a título gratuito, a la distribución, venta o propaganda de ningún otro producto de ninguna otra empresa, principalmente de las competidoras, durante la vigencia de este contrato.

OCTAVA.- El trabajador se obliga muy especialmente a guardar absoluta reserva respecto de los secretos de fabricación, distribución y venta de sus productos y asuntos administrativos de carácter privado, de que tenga conocimiento con motivo del desempeño de sus labores.

NOVENA.- El trabajador está obligado a registrar su tarjeta de asistencia o firmar la correspondiente lista de asistencia diariamente tanto a la hora de entrada, como a la hora de salida de sus labores. El registro de la tarjeta o su firma en la lista de asistencia, será la constancia de haberse presentado puntualmente a sus labores, por lo que la omisión de este registro o firma, indicará falta injustificada a su trabajo.

DECIMA.- Cuando el trabajador no se presente puntualmente a su trabajo, siendo su retardo de cinco minutos o mayor, ya no será amittido en el mismo, por ese día, considerándosele como una falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales. Cuando el trabajador no se presente puntualmente a su trabajo, pero el retardo sea inferior a cinco minutos, se le descontará la parte proporcional que corresponde de su salario y además como una sanción disciplinaria se le caputarán tres retardos como una falta injustificada de asistencia, para todos los efectos legales.

DECIMA PRIMERA: Por cada falta injustificada a su trabajo, la empresa podrá sancionar al trabajador, suspendiéndolo en su trabajo por un día sin derecho a percibir el salario correspondiente a su falta injustificada y el correspondiente al día de suspensión. Cuando el trabajador llegue a tener hasta tres faltas injustificadas de asistencia dentro de un término de treinta días, la empresa podrá suspenderlo en su trabajo, hasta por ocho días, según su reincidencia. Se admitirá única y exclusivamente como justificación a la falta de sus labores del trabajador la forma de incapacidad emitida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

DECIMA SEGUNDA: Las violaciones o faltas que cometa el trabajador en contravención a lo establecido en este contrato de trabajo, a la Ley Federal del Trabajo y sus diversos reglamentos, así como a las disposiciones disciplinarias y de carácter administrativo que dicte la empresa y que por su naturaleza no ameriten la rescisión del contrato del trabajador, las podrá castigar la empresa suspendiéndole en sus labores de uno a ocho días, según la importancia de la falta de violación y la reincidencia del trabajador. A título de ejemplo y no podrá numerar a todas las faltas que puedan dar lugar a la aplicación de sanciones y con el propósito de que tenga en cuenta estas faltas el trabajador, se mencionan las siguientes: **a)** por introducir bebidas embriagantes; **b)** por presentarse con aliento alcohólico; **c)** por poner inscripciones indebidas, indecorosas u obscenas en máquinas, excusados, edificios, etc. **d)** por destruir boletines o circulares que la empresa fije para conocimiento del personal; **e)** por evacuar necesidades personales fuera de los lugares destinados para ello; **f)** por distraerse sin causa justificada o sin causa justificada alejarse del sitio en donde se desarrolla el trabajo; **g)** por salir de su departamento en horas de servicio sin causa justificada; **h)** por faltas injustificadas de una a tres veces por mes; **i)** por presentarse tarde al trabajo; **j)** por tratar asuntos particulares dentro de las horas de servicio; **k)** por no devolver los instrumentos, herramientas y materiales que reciban en la hora de trabajo, al jefe de turno o a la persona que éste designe al terminar cada trabajo; **l)** por no informar a su superior jerárquico inmediatamente de cualquier desperfecto, descompostura o anomalía que note en las máquinas y útiles del departamento; **m)** por no manejar en firma adecuada las herramientas y materiales que la empresa le entregue para el desempeño de sus labores; **n)** cualquiera otra causa o motivo análogo o semejante a los anteriores indicados, que en cualquier forma alteren la disciplina en el centro de trabajo o impliquen una violación a los reglamentos de cualquier especie.

DECIMA TERCERA: Tomando en consideración la naturaleza y las características especiales de las diversas actividades de la empresa, como son proporcionar servicio y mano de obra a todas aquellas compañías que en vía de experimentación se instalen, en esta ciudad, bajo el sistema denominado de "ALBERGUE" para después independizarse o bien dejar de operar y retirarse a la localidad, se conviene entre las partes que la "EMPRESA" podrá cambiar libremente al trabajador de una planta a otra, área, de zona de trabajo, de departamento, de

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo por Tiempo Determinado	PÁGINA
-----------------	--	---------------

dependencia o de establecimiento, según lo exijan las necesidades propias de la empresa, cuyo supuesto cambio se hará con absoluto respeto de su jerarquía o categoría de plaza, salario y demás prerrogativas y prestaciones de que acoge o perciba el trabajador. En las mismas condiciones la empresa estará facultada para cambiar de turno o jornada de labores al trabajador; en tal caso la empresa deberá comunicarle al interesado mediante aviso por escrito, dado con tres días de anticipación, cuando menos. Por último, en el supuesto de que algunas compañías operan mediante el sistema de "ALBERGUE", se independice, el trabajador pasará a ser trabajador de esta nueva empresa, la cual invariablemente habrá que respetarle su antigüedad, su jerarquía o categoría de plaza, sus salarios y otras prestaciones que perciba el trabajador en ese momento.

DECIMA CUARTA: El patrón se obliga a pagar por salario o por jornada legal, el mencionado en el párrafo de información. (En caso de pagar por unidad de obra, el recibo se firmará por ambas partes y por los testigos) el pago se hará en efectivo el día viernes y se liquidarán al mismo tiempo los salarios ordinarios que haya devengado el trabajador, quien de no hacer reclamación alguna al efectuarse el pago, se entenderá que está conforme con la liquidación respectiva.

DECIMA QUINTA: Los salarios usados en la cláusula anterior y que se especifican en el párrafo de información, en el caso de trabajo a destajo, se encuentra comprendida la parte proporcional correspondiente al séptimo día de descanso semanal.

DECIMA SEXTA: El trabajador será asegurado en el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme a la ley de la materia y al respecto el patrón descontará del salario del trabajador la cuota semanal correspondiente.

DECIMA SEPTIMA: De conformidad con la Ley del Seguro Social "LA EMPRESA" queda relevada de todas las responsabilidades que por riesgo profesional le impone la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA OCTAVA: EL TRABAJADOR se obliga a sujetarse a los planes y programas de capacitación y adiestramiento para la productividad, aprobados o que se aprueben conforme a la ley y que en especial se obliga a: a) asistir puntualmente a los cursos o sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación y adiestramiento para la productividad; b) atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación para la productividad y a cumplir los programas respectivos; y c) presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitudes que sean requeridos. O bien a lo dispuesto por el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo. De no cumplir el "TRABAJADOR" con dicha obligación, dará motivo fundado para que se le rescinda el contrato conforme a la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

ACEPTADO el presente contrato en todos los términos, las partes lo ratifican en su contenido y lo firman de conformidad en la ciudad de Nogales, Sonora en la fecha que indica el párrafo de información.

EL TRABAJADOR

LA EMPRESA

TESTIGOS

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo de Jornada Reducida	PÁGINA
-----------------	---	---------------

La empresa _____, representada por el Sr. _____, a quien en lo sucesivo se le denominará el patrón, por una parte y por otra el señor _____, a quien en adelante se denominará el trabajador, hacemos constar que hemos convenido en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

PRIMERA: Declara el señor _____, tener facultades para representar a _____, y que su mandante es una sociedad mexicana, constituida conforme a las leyes del país, con domicilio en _____.

SEGUNDA: Declara el señor _____, ser de nacionalidad _____, de _____ años de edad, de estado civil _____ y con clave de Registro Federal de Contribuyentes _____, proporcionando como domicilio particular el ubicado en _____ obligándose a comunicar por escrito al patrón en caso de cambio del mismo.

TERCERA: Declaran las partes, que es voluntad aceptar como condiciones el presente contrato lo relacionado en las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: El trabajador se obliga a prestar al patrón sus servicios personales consistentes en _____, para los que manifiesta poseer la capacidad, conocimientos, aptitudes y experiencia suficiente para desempeñarlo.

SEGUNDA: El trabajador se obliga a ejecutar su trabajo en _____ y en cualquier lugar donde el patrón desempeñe actividades, conviniendo que bastará aviso por escrito por parte de la representación del patrón para que opere el cambio de lugar de prestación de los servicios mencionados, en la inteligencia de que, además, se obliga a prestar sus servicios en trabajos complementarios que le encomiende el patrón.

TERCERA: El patrón conforme con lo antes expuesto, acepta contratar los servicios personales del trabajador para el desempeño de las labores mencionadas.

CUARTA: Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

QUINTA: La jornada de trabajo será reducida, por tal motivo comprenderá _____ horas semanales que se distribuirán de la forma siguiente: de lunes a viernes de las _____ horas a las _____ horas y los sábados de las _____ horas a las _____ hoiras, conviniendo el trabajador que el patrón queda facultado para modificar las horas de entrada y de salida de las labores en la forma que estime conveniente o necesario para la ejecución de los trabajos. Por tratarse de una jornada reducida de trabajo, el trabajador en ningún caso está autorizado para trabajar tiempo extraordinario.

SEXTA: El patrón se compromete a pagar al trabajador por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de \$ _____ (_____). El pago se hará en moneda nacional, los días _____ de cada _____, en las oficinas del patrón.

SEPTIMA: El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar la lista de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, así como el tiempo destinado para reposar o tomar sus alimentos.

REVISIÓN	Contrato Individual de Trabajo de Jornada Reducida	PÁGINA
-----------------	---	---------------

OCTAVA: Ambas partes convienen en que la capacitación y adiestramiento a que se refiere el Capítulo III bis de la Ley Federal de Trabajo se proporcionará conforme a los planes y programas que se elaboren y sean presentados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo obligación del trabajador someterse a dichos planes y programas.

NOVENA: El trabajador está obligado a someterse a un reconocimiento médico para comprobar que no tiene incapacidad o que no padece enfermedad contagiosa o incurable, bien al tiempo de su ingreso o durante su trabajo al ser requerido por su patrón.

DECIMA: Para efecto de su antigüedad, queda establecido que el trabajador, señor _____, inicia a prestar sus servicios el día ____ del mes de _____ del año de _____.

Leído que fue el presente contrato por las partes e impuestas de su contenido, lo firman en la ciudad de _____ el día _____ del mes de _____ de 20____, quedando un tanto del mismo en poder de cada una de las partes.

EL PATRON

EL TRABAJADOR

TESTIGOS

REVISIÓN	Convenio de Modificación de Condiciones de Trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

En _____, a los ____ del mes de _____ del 20____, los que suscribimos por una parte la empresa _____, representada por el señor _____, y por la otra el señor _____, hacemos constar que hemos celebrado un CONVENIO, mismo que se sujeta al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

1. Declara el señor _____, que _____, es una persona moral constituida conforme a las leyes vigentes en el país y que tiene facultades para representarla legalmente en este caso.

2. Declara el señor _____, que _____ celebró con _____, S.A., un contrato de trabajo, mediante el cual presta sus servicios como _____ en la empresa o establecimiento que se le asigne, sujeta a una jornada semanal diurna de 48 horas, de acuerdo con las condiciones al respecto pactadas. Agrega que a la fecha no se le adeuda prestación alguna derivada de su relación de trabajo.

3. Declaran la partes que por conveniencia mutua, desean modificar las condiciones del contrato del trabajo en lo relativo a la jornada de labores y a su renumeración, para que la primera sea reducida a ____ horas semanales y que en adelante el señor _____ trabaje una jornada reducida, con la retribución correspondiente a la misma.

Para el efecto sujetan su voluntad a lo contenido en las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA: Convienen las partes que a partir del día ____ del mes de _____ del 20____, las condiciones de trabajo del Contrato Individual de Trabajo que los une se modifican, para reducir la jornada semanal diurna de trabajo de ____ a ____ horas, que serán distribuidas en la semana como el patrón lo estime, acorde a las necesidades de la propia fuente de trabajo.

SEGUNDA: En atención a lo expuesto en la cláusula que antecede, queda expresamente convenido que el pago de salario se hará en proporción al tiempo trabajado, o sea que el salario se reducirá a horas y con esas bases se pagarán las que se trabajen; por consiguiente, se establece un salario de \$_____
(_____).

<p>REVISIÓN Marzo 2001</p>	<p>Convenio de Modificación de Condiciones de Trabajo</p>	<p>PÁGINA</p>
---------------------------------------	--	----------------------

TERCERA: Convienen las partes en que las prestaciones que le correspondan al señor _____, se le pagarán calculándose al salario que se le señala.

CUARTA: El presente convenio tan sólo modifica la(s) cláusula(s) _____ del contrato de fecha _____, el cual se deja subsistente en todas las demás obligaciones y derechos ahí prestados.

QUINTA: Las partes bien impuestas del contenido y al calce del presente convenio le dan su aprobación y ratificación. Para constancia se firma el presente convenio ante los testigos que al calce suscriben.

EL PATRON

EL TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

REVISIÓN	Convenio de Modificación de Condiciones de Trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

TEMA 9

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo.

9.1

Definición

Implica el cese temporal de las obligaciones fundamentales entre las partes. El contrato subsiste, pero sus efectos se suspenden.

9.2

Causas

- Art. 42, LFT

“Son de suspensión temporal las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador.
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o interés, el patrón tendrá la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel.
- IV. El arresto del trabajador.
- V. El incumplimiento de los servicios y el incumplimiento de los cargos mencionados en el artículo 5o. de la constitución, y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, Fracción III, de la misma constitución.
- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Junta de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa y otros Semejantes.
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

REVISIÓN	Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

9.3

Momento en que se da efecto la suspensión

- Art. 43 La suspensión surtirá efectos:

I. En los casos de las fracciones I y II, del artículo anterior desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.

IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

9.4

Regreso del trabajador a sus labores

- Art. 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo.

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VI del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión.

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

REVISIÓN	Separación voluntaria	PÁGINA
----------	-----------------------	--------

TEMA 10

Separación voluntaria

10.1

Definición

Es la conclusión del contrato de trabajo, por decisión unilateral del trabajador.

En el caso de separación voluntaria, deben efectuarse los siguientes pagos y trámites:

10.2

Pagos

- a) Pago proporcional de vacaciones y prima vacacional.
- b) Pago proporcional de aguinaldo.
- c) Prima de antigüedad: pago calculado a partir de la fecha de ingreso.
Requisito: 15 años mínimo de antigüedad.
Salario máximo: el doble del salario mínimo de área geográfica correspondiente.
- d) Fondo de ahorros a su favor si es caja de la empresa.
- e) Salario devengado pendiente de pago a la fecha de la separación.
- f) Reparto de utilidades, cuando pueda ser determinado, dejando a salvo los derechos, cuando lo sea.

10.3

Trámites

- a) Baja en el IMSS.
- b) Por seguridad jurídica se recomienda celebrar convenio y ratificarlo ante las autoridades del trabajo.
- c) Recabar carta de renuncia y recibo de finiquito firmado por el trabajador y con huella digital.
- d) Retiro de identificación (credenciales) como trabajador de la empresa.
- e) Movimiento de personal: separación firmada por el trabajador.
- f) Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a los servicios. (Art. 132, Fracción VIII, LFT).

REVISIÓN	Rescisión de las relaciones de trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

TEMA 11

Rescisión de las relaciones de trabajo

11.1

Definición

Consiste en la decisión de alguna de las partes de terminar el contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones de alguna de ellas.

- Art. 46, LFT

“El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

11.2

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: (Art. 47, LFT)

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efectos después de treinta días de prestar servicios el trabajador.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores; en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provación o que obre en defensa propia.

III. Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altere la disciplina del lugar donde se desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos que se refieren la fracción II, si son de tal manera graves que haga imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios,

obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI. Ocasionar el trabajador los prejuicios de que habla la fracción anterior, sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o su descuido inexclusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica.

Antes de iniciar sus servicios, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el incumplimiento de la relación de trabajo.

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. El patrón deberá dar aviso escrito al trabajador de las fechas y causa o causas de la rescisión.

El patrón puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad de su parte, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, cuando los trabajadores cometen hechos que contravengan las disposiciones contenidas en las fracciones I a IV, VI, VII, VIII, XI y XIII del

artículo 134, así como la realización de los actos mencionados en las fracciones establecidas del artículo 135. De igual forma es de observarse lo dispuesto por el artículo 185 (trabajadores de confianza) de la Ley Federal de Trabajo.

REVISIÓN	Rescisión de las relaciones de trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

11.3

Criterios

En los casos de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón:

- El despido que se pretenda efectuar deberá estar fundado en causa legal de rescisión y debidamente soportado con los medios justificados idóneos.
- El aviso del despido deberá ser escrito y contener:
 - Fecha de aviso.
 - Fecha de la rescisión.
 - Nombre completo del trabajador.
 - La mención de que se le rescinde el contrato de trabajo.
 - El señalamiento de la causa o causas previstas en la Ley Federal de Trabajo, en que haya incurrido. Deberá expresarse en forma clara y precisa la relación circunstanciada del hecho o hechos constitutivos de la causal rescisoria.
 - Nombre de la empresa.
 - Firma de la persona que suscribe en representación de la empresa.
- El aviso de rescisión del contrato se entregará al trabajador con el correspondiente acuse de recibo.
- En caso de negarse el trabajador a recibir el aviso de rescisión, se levantará un acta de la negativa, la cual firmará tanto el representante de la empresa como dos testigos, a los cuales se les llamará previamente para que estén presentes en la notificación.

Posteriormente se deberá elaborar un oficio dirigido a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el Estado en virtud de la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión, sea por medio de esta autoridad laboral que se notifique dicho aviso. El mencionado oficio deberá de presentarse a la Junta dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que el trabajador se negó a recibirlo y se acompañará del aviso de rescisión, así como también del acta correspondiente, donde conste la negativa de recibirlo (Art. 47 y 991, LFT) y el testimonio de poder que acredite la representación de la empresa.

- Deberá mantenerse siempre actualizado el domicilio de los trabajadores.
- La falta de aviso al trabajador o a la junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

REVISIÓN	Rescisión de las relaciones de trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

- Prescriben en un mes, a partir del día siguiente de que se tenga conocimiento de la causa, las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, Art. 517 Fracción I, LFT).
- Prestaciones a las que tiene derecho un trabajador despedido injustificadamente:

Las mismas que en los casos de separación voluntaria, en la inteligencia de que la prima de antigüedad es anterior, o a partir de su fecha real de ingreso, si el requisito es de 15 años de antigüedad.

- En caso de juicio el patrón debe justificar:
 - Las causas de rescisión de la relación de trabajo.
 - La constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
 - La negativa del trabajador a recibir dicho aviso cuando éste se notificó por conducto de la junta.

11.4

Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- Art. 51, LFT

“Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador”

I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injuria, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

VI. Sufrir prejuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por que se cumplan las medidas preventivas de seguridad que las leyes establezcan.

VIII. Comprometer el patrón, con su experiencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

- Prescriben en un mes, las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo. Art.517, Fracción II.
- Existen obligaciones patronales cuyo incumplimiento puede ocasionar que los trabajadores rescindan su relación de trabajo, ya que las mismas están estrechamente relacionadas con las causales de rescisión contenidas en el artículo 51 de la Ley. Del Artículo 132 debemos citar las fracciones I, II, VI, XVI, XVII y XVII y del diverso 133, las fracciones VII, X y XI.

REVISIÓN	Terminación de las relaciones de trabajo	PÁGINA
----------	--	--------

TEMA 12

Terminación de las relaciones de trabajo

12.1

Causas

Art. 53, LFT

“Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. Los casos a los que se refiere el Art. 434”.

12.2

Criterios

- En los casos de la fracción I, debe ratificarse la carta renuncia y/o convenio ante la autoridad de trabajo, o en su defecto, que el trabajador estampe su firma y huella digital en la carta renuncia y recibo finiquito que el afecto se elabore.
- Es de observancia lo dispuesto por el Art. 987 de la Ley Federal de Trabajo que se establece:

“Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrá concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del Art. 33 de esta ley para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades.

En caso de que la Comisión Mixta, aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto de utilidades”.

- En los casos de terminación de contrato por muerte del trabajador, se deberá dar aviso escrito a la junta repectiva, proporcionándole los datos del trabajador y el nombre y domicilio de las personas que pudieran resultar beneficiarias del mismo, consignándole el importe de las acciones correspondientes. (Ver artículos 503, 504-VI y 990 de la Ley Federal de Trabajo).
- En los casos de la fracción IV, tratándose de un riesgo no profesional, es aplicable lo dispuesto por el Art 54 de la Ley Federal de Trabajo.
- En relación a la fracción V del precepto citado, tienen aplicación los artículos 435 al 439, inclusive de la Ley invocada.

REVISIÓN	Documentación relativa a la terminación de la relación laboral	PÁGINA
-----------------	---	---------------

TEMA 13

Documentación relativa a la terminación de la relación laboral

13.1

Contenido

- 13.1. a Carta renuncia.
- 13.1. b Convenio de terminación de la relación laboral.
- 13.1. c Recibo fiquito.
- 13.1. d Modelo de rescisión.
- 13.1. f Modelo de carta para INFONAVIT.
- 13.1. g Constancia relativa a los servicios del trabajador que se separa voluntariamente.

REVISIÓN	Carta Renuncia	PÁGINA
-----------------	-----------------------	---------------

P r e s e n t e.-

Por la presente, les manifiesto que con esta fecha, y por así convenir a mi interés, me separo voluntariamente del trabajo que venía desempeñando para esta empresa, es decir renuncio, en forma espontánea a las labores que vine ejecutando.

Expresamente, les manifiesto que durante mi trabajo siempre se me otorgaron y pagaron íntegramente todas las prestaciones que me correspondieron, por lo que a la fecha no se me adeuda en lo absoluto ninguna cantidad por: salarios, séptimos días, días de descanso obligatorio, horas extras, vacaciones, prima vacacional, de antigüedad ni dominical, aguinaldo, utilidades ni por ningún otro concepto, derivado de la relación de trabajo que hoy unilateralmente concluyo.

Por otra, parte deseo hacer pleno reconocimiento de que la empresa siempre cumplió para conmigo con sus obligaciones en materia de seguridad social, no habiendo sufrido riesgo profesional ni enfermedad durante el tiempo que presté mis servicios.

Por lo anterior, les agradezco las atenciones que me brindaron.

_____ a ____ de _____ del 20____.

Atentamente

Firma

Huella

REVISIÓN	Convenio de terminación de la relación laboral	PÁGINA
----------	--	--------

En _____ siendo las _____ horas del día _____ de _____ del 20 _____ comparecieron ante esta Junta de Conciliación y Arbitraje, el señor _____ por su propio derecho, identificándose con _____ y el señor _____, en su calidad de representante de la empresa _____, acreditando dicho carácter con _____, y manifiestan: que han tenido un acuerdo sobre los puntos que se precisarán posteriormente y que ahora desean formalizarlo mediante este convenio, que se sujetan a la tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Manifiesta el señor _____ que reconoce la personalidad con que se ostenta el señor _____ que ingresó a prestar sus servicios en la empresa _____, en el mes de _____ del año _____, desempeñando últimamente el puesto de _____, devengando un salario diario de _____, agrega que en esta fecha, por así convenir a su interés, da por terminado el Contrato Individual de Trabajo que concretó con _____.

Expresa que durante el tiempo que perduró la relación de trabajo, el patrón cumplió con las obligaciones que le impone la Ley Federal de Trabajo, pues siempre le pagó puntual e íntegramente su salario, séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, tiempo extra, cuando ocasionalmente lo trabajó, prima de antigüedad, utilidades y en general cada una de las prestaciones que tuvo derecho y que formaron un vínculo laboral.

Por otra parte, desea hacer constar que la empresa _____ siempre cumplió con sus obligaciones en materia de seguridad social, no habiendo sufrido riesgo profesional ni enfermedad alguna durante el tiempo que prestó sus servicios.

SEGUNDA.- Por su parte el señor _____ a quien comparece en representación de la

empresa _____ y que en este acto le hace entrega de la
cantidad _____ de \$ _____
(_____) por concepto de pago,
solicitando que esta junta haga constar expresamente lo anterior.

TERCERA.- Expresa el señor _____
que recibe de su entera satisfacción y en pago de los conceptos anotados, la
cantidad señalada en la cláusula que antecede, por lo que no tiene ninguna
reclamación que hacer por ningún motivo a la empresa, por lo que otorga el
finiquito más amplio en cuanto a derechos sea necesario y se requiera.

CUARTA.- Ambas partes, debidamente impuestas del contenido y alcance del
presente convenio, solicitan de esta autoridad le imparta su aprobación y
otorguen los efectos inherentes a un Laudo consentido y ejecutorio.

REVISIÓN	Recibo Finiquito ²	PÁGINA
----------	-------------------------------	--------

Recibí de la empresa _____, S.A., como pago finiquito
 la cantidad de \$ _____
 (_____).

Por los siguientes conceptos:

Indemnización legal / salarios	\$ _____
Prima de antigüedad	\$ _____
Vacaciones pendientes de pago a la fecha periodo anterior y prima	\$ _____
Vacaciones antes de cumplir un año de servicio y prima	\$ _____
Aguinaldo proporcional al presente año	\$ _____
Salario pendiente al pago hasta esta fecha	\$ _____
Tiempo extra pendiente	\$ _____
SUB-TOTAL	\$ _____

DEDUCCIONES:

Impuestos sobre productos de trabajo	\$ _____
I. M. S. S.	\$ _____
Adeudos pendientes	\$ _____
Otros	\$ _____
SUB-TOTAL	\$ _____
TOTAL	\$ _____

Con la cantidad que recibo me doy por satisfecho de todas prestaciones derivadas de mi relación laboral que desde el día ____ de _____ del 20____, tenía celebrada con _____, S. A., como _____ con un salario diario de \$ _____ (diarios, semanales, mensual, etc.)

² Analizar los pagos que procedan realizarse conforme a los criterios antes establecidos, adecuándose en consecuencia el formato de recibo.

Por lo anterior no tengo ni me reservo ningún derecho o acción de ejercitar en contra de _____, S. A., a la cual presté mis servicios en forma única y exclusiva y con quien ahora termino mi contrato de trabajo. Por otra parte, deseo hacer pleno reconocimiento de que la empresa siempre cumplió para conmigo con sus obligaciones en materia de seguridad social, no habiendo sufrido riesgo profesional ni enfermedad durante el tiempo que presté mis servicios a _____, S. A.

_____ a ____ de _____ del 20____.

Atentamente

Firma

Huella

REVISIÓN	Modelo de aviso de rescisión	PÁGINA
----------	------------------------------	--------

_____ a _____ de _____ del 20_____.

Sr. (a) (ita).

Presente.-

Por este conducto y en los términos de la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, le comunico que con esta fecha queda rescindida su relación laboral con esta empresa.

La causa que origina esta rescisión es la prevista en la Fracción _____ de la disposición legal antes invocada, en virtud de que usted _____

_____.

Le comunico lo anterior para todos los efectos legales a que haya lugar.

Atentamente

, S. A.

Recibí de conformidad

(Firma del representante legal)

(Nombre del Trabajador)

(Firma)
(Nombre del testigo)

(Firma)
(Nombre del testigo)

REVISIÓN	Solicitud de notificación del aviso rescisorio	PÁGINA
----------	--	--------

H. Junta de Conciliación y Arbitraje
Presente.-

_____ mexicano, mayor de edad, al corriente en el pago de mis obligaciones fiscales, con domicilio para oír y recibir notificaciones en _____, en mi carácter de Representante Legal de la empresa _____, según lo acredito con el testimonio notarial que acompaño, mismo del cual solicito su devolución, copia que debidamente cotejada se deje en autos; ante ustedes con el debido respeto comparezco y expongo;

Vengo a promover procedimiento paraprocesal, a fin de solicitar que por conducto de esta H. Junta, se notifique al trabajador _____ con domicilio en _____, el aviso de rescisión de su contrato individual de trabajo que lo unía con mi representada.

Fundo mi solicitud en las siguientes consideraciones:

Con fecha _____ mi representada rescindió la relación laboral que lo unía con el Sr. _____, presentándole a éste para su notificación el aviso por escrito que contiene la fecha y causa de la rescisión, mismo que acompaña a esta promoción. Ante la negativa de dicho trabajador de recibir el aviso referido, promuevo este procedimiento, en la inteligencia de que, el domicilio que señalo para la notificación del aviso mencionado, es lo último que aparece registrado ante esta empresa.

Por lo expuesto, solicito:

Se me tenga promovido en nombre de la empresa _____ Procedimiento Paraprocesal sobre notificación de aviso de rescisión; se comisione a un Fedatario adscrito a ese tribunal, a fin de que notifique al Sr. _____ el aviso de rescisión aludido; se me expida copia certificada de la diligencia de notificación que al efecto se practique; y, en su oportunidad, se me haga devolución del testimonio notarial que acompaño.

REVISIÓN	Solicitud de notificación del aviso rescisorio	PÁGINA
-----------------	---	---------------

Lo anterior encuentra su fundamento en lo dispuesto por los artículos 982, 983 y 991 en concordancia con el diverso 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Protesto lo necesario.

_____, a ____ de _____ del 20____.

Sr.
Representante Legal de la empresa

Nombre y Firma

REVISIÓN	Modelo de carta para INFONAVIT	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

Lugar y fecha

C. Director del Instituto del Fondo Nacional
de la Vivienda de los Trabajadores
Presente.-

Por este medio hacemos constar que el señor _____ con clave del Registro Federal de Contribuyentes _____ ha dejado de estar sujeto a la relación de trabajo que lo unía con esta empresa. La referida relación de trabajo perduró desde el día _____ del mes de _____ del año de _____ a la fecha. Durante el lapso señalado, se aportó la cantidad de \$ _____ (_____) a favor del señor _____ ante ese instituto.

Esta constancia, se extiende para los efectos que precisa el artículo 141, fracción V de la Ley Federal de Trabajo.

Atentamente

Nombre de la empresa
No. de Registro Federal de Contribuyentes

REVISIÓN	Jornada de trabajo	PÁGINA
----------	--------------------	--------

CAPITULO II

Condiciones individuales de trabajo

TEMA 1

Jornada de trabajo

1.1

Definición

"...es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (Art. 58, LFT).

1.2

Generalidades

- Art. 59, LFT

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales."

"Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

- Art. 60, LFT

"Jornada diurna es la comprendida entre las 6 y las 20 horas".

"Jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y las 6 horas".

"Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reportará jornada nocturna".

- Art. 61, LFT

"La duración máxima de la jornada será:"

"Ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

REVISIÓN	Jornada de trabajo	PÁGINA
----------	--------------------	--------

- Art.63, LFT

“Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

- Art.64, LFT

“Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo”.

- Las horas de trabajo a las que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

- Art. 68, LFT

“Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.

1.3 Criterios

- Es obligación del patrón de probar en juicio los horarios de los trabajadores con la sanción de que si no se hace, la condena de tiempo extra será automática.
- Debe cuidarse que se cumpla estrictamente con los controles de asistencia; gestionar que los Reglamentos Internos de Trabajo se actualicen, precisando horarios de trabajadores, empleados y sindicalizados; que los nuevos Contratos Individuales de Trabajo especifiquen los horarios; adecuar recibos de salarios, constancias de servicios donde se señalen horarios, etc. En síntesis, realizar una ordenada administración de la documentación laboral.
- Las horas extraordinarias de trabajo no deben estipularse como objeto de contratación permanente.

REVISIÓN	Jornada de trabajo	PÁGINA
----------	--------------------	--------

- En el caso de jornada reducida, se pagará el salario proporcional al tiempo trabajado (calculado por horas).
- Se recomienda que en los casos de jornada continua se establezca que el trabajador no estará sujeto a subordinación durante el periodo para comer o descansar y que tales hechos deberá realizarlos fuera del área de trabajo ya que, de no ser así, se estimará como tiempo efectivo de trabajo. En el Contrato Colectivo de Trabajo o en el Reglamento Interior de Trabajo se debe reglamentar lo conducente.
- En toda empresa deberán llevarse controles de asistencia y horarios de trabajo.
- Deberá existir coordinación y consistencia entre el documento de asistencia y el recibo de pago de salario.
- El documento de control individual de asistencia debe llevar la firma del supervisor correspondiente, especialmente para el caso de tiempo extra.
- El documento de control de asistencia debe llevar impreso el nombre de la empresa, el del trabajador y semana que comprende, además de los siguientes datos:
 - Tiempo de jornada.
 - Duración de jornada.
 - Días trabajados.
 - Faltas de asistencia (precisar días y motivos).
 - Lugar para firma del trabajador.
- Se debe marcar o checar la hora de salida y regreso, así como el tiempo de reposo o comida.
- Los controles, así como las tarjetas deben ser firmadas por el trabajador al inicio de la semana ordinaria correspondiente.
- El patrón tiene la obligación de conservar durante el último año después de que se extinga la relación laboral, los controles de asistencia.
- En todo caso el patrón debe acreditar las faltas de asistencia del trabajador, precisando las inasistencias.

REVISIÓN	Jornada de trabajo	PÁGINA
-----------------	---------------------------	---------------

1. 4

Autorización para laborar tiempo extra

EMPRESA _____
 FECHA _____ DEPARTAMENTO _____ No. _____
 NOMBRE (TRABAJADOR) _____ No. _____
 DEPARTAMENTO _____ PUESTO _____

MOTIVO:

- TRABAJO IMPREVISTO
- SUPLIR AUSENCIAS
- PERSONAL INSUFICIENTE
- FALTA DE EQUIPO
- DESCOMPOSTURAS
- EXCESO DE TRABAJO
- FUERZA MAYOR
- OTRAS

HORA DE SALIDA	TOTAL DE HORAS

OBSERVACIONES:

 AUTORIZACION DEL JEFE INMEDIATO

 DEPARTAMENTO DE PERSONAL

REVISIÓN	Séptimos días, días festivos y prima dominal	PÁGINA
----------	---	--------

TEMA 2:

Séptimos días, días festivos y prima dominal

2.1

Definición

El descanso semanal permite a los trabajadores reponer sus energías, convivir con sus familiares y dedicarse con mayor intensidad a actividades culturales. En cambio, el descanso de los días festivos tiene como finalidad la de brindar a los trabajadores la posibilidad de conmemorar ciertos acontecimientos.

La legislación laboral garantiza a los trabajadores un día de descanso, por lo menos, con goce de salario, por cada seis días de trabajo. (Art. 69, LFT).

Los días festivos autorizados por la Ley Federal del Trabajo (Art. 74) son los siguientes: Ver cambios.

- I. El 1o. de enero.
- II. El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1o. de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. El 20 de noviembre.
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transición del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre.

2.2

Criterios

Si se trabaja en un día de descanso o festivo obligatorio, debe pagarse un salario doble por el servicio prestado, además del salario que corresponda a ese día.

En caso de coincidencia del descanso semanal con día festivo, si no se labora se cubre el salario en forma ordinaria (un solo día).

REVISIÓN	Séptimos días, días festivos y prima dominical	PÁGINA
-----------------	---	---------------

Cuando un trabajador labore en días de descanso, el tiempo trabajado no se acumulará a las horas extras laboradas en la semana.

En esos días no se deben laborar horas extras; pero si se trabajan, estas deben acumularse al tiempo extraordinario en la semana.

En el caso extremo de que se trabaje tiempo extra en día de descanso, se pagará 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, siempre y cuando no se exceda del límite de 9 horas extras a la semana. Si esto último sucede, el Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a pagar el excedente con 200% más del salario correspondiente a las horas de la jornada.

En relación con los séptimos días, tiene aplicación el siguiente:

- Art. 73, LFT

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.”

En cuanto a los días de descanso obligatorio, debe tomarse en cuenta lo dispuesto por el

- Art. 75, LFT

“En casos del artículo anterior, los trabajadores y los patronos determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje”.

“Los trabajadores quedan obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado”.

La prima dominical beneficia exclusivamente a los trabajadores que laboren en domingo y que descansen cualquier otro día de la semana.

REVISIÓN	Séptimos días, días festivos y prima dominical	PÁGINA
-----------------	---	---------------

Consiste en un 25% por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo (Art. 71, LFT).

En consecuencia, si ocasionalmente se labora el día de descanso semanal, siendo éste domingo, no hay obligación de pagar prima dominical.

El patrón tiene la obligación de conservar durante el último año después, los comprobantes del pago de estas prestaciones.

En todo caso el patrón tiene la obligación de probar:

- El pago de días de descanso y obligatorios.
- El pago de la prima dominical.

En los casos en que exista necesidad de laborar los días de descanso semanal u obligatorio, el patrón deberá recabar consentimiento escrito del trabajador, o en su caso celebrar convenio con el sindicato, especificando nombre de trabajadores, ya que de lo contrario éstos no quedarán obligados a prestar sus servicios.

REVISIÓN	Vacaciones y prima vacacional	PÁGINA
-----------------	--------------------------------------	---------------

TEMA 3 Vacaciones y prima vacacional

2. 1 Definición

Las vacaciones son un periodo anual de descanso que se prolonga durante varios días con la finalidad de que el trabajador se aleje físicamente y mentalmente del trabajo y recupere las energías que son minadas por el ejercicio continuo de las labores.

La prima vacacional, le permite poder disponer de un ingreso extra para que disfrute convenientemente de su periodo de vacaciones.

3. 2 Criterios

Los días de vacaciones que estipule la Ley Federal del Trabajo deberán concederse.

Deben disfrutarse, por lo menos seis días en forma continua. (Art. 78, LFT).

No deben compensarse con una remuneración. (Art. 79, LFT).

Deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Cuando la jornada semanal es distribuida en cinco días para disfrutar el sábado, éste deberá computarse en el periodo vacacional.

Debe recabarse al regreso de vacaciones, constancia firmada por el trabajador de haber disfrutado el periodo vacacional.

Si la relación del trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho a una reenumeración de vacaciones y prima vacacional, proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los patrones deberán entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella, el periodo que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

La prima vacacional no debe ser inferior al 25% de los salarios que correspondan al periodo de vacaciones. Debe ser pagada por la empresa, antes de que el trabajador salga de vacaciones. (Art. 80, LFT).

REVISIÓN	Vacaciones y prima vacacional	PÁGINA
----------	-------------------------------	--------

Los días de descanso obligatorio que estipule la Ley Federal del Trabajo, los pactados en los Contratos Colectivos y los correspondientes al descanso semanal, no serán considerados como vacaciones, por tanto no les corresponde pago de prima, ni deben computarse como días de vacaciones. El patrón tiene la obligación de conservar durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, los comprobantes de pago de vacaciones y prima vacacional.

En todo caso el patrón debe justificar el pago de las vacaciones y prima vacacional y además que el trabajador disfrutó su periodo vacacional.

3.3 Datos básicos que debe contener el recibo de vacaciones

- Nombre de la empresa.
- Nombre del trabajador, R.F.C. y puesto.
- Firma del trabajador.
- Mención del fundamento legal (Art. 76, LFT y CC).
- Días a que tiene derecho, según su antigüedad.
- Periodo de disfrute (en días laborales).
- Fecha de salida y regreso.
- Valor pagado por vacaciones.
- Valor prima de vacaciones (Art. 80, LFT y CC).
- Constancia de antigüedad (años de servicio) y fecha de ingreso.
- Salario base e impuesto retenido.

4.4 Datos básicos que debe contener constancia de disfrute de vacaciones

- Fecha de expedición (posterior al periodo disfrutado).
- Nombre de la empresa.
- Nombre del trabajador.
- Firma del trabajador.
- La manifestación de haber disfrutado las vacaciones.
- Periodo vacacional disfrutado, con la indicación de fechas de salida y regreso y año al que corresponden.

REVISIÓN	Vacaciones y prima vacacional	PÁGINA
----------	-------------------------------	--------

3. 5 Modelo de recibo de pago de vacaciones y prima vacacional

RECIBI de _____, la cantidad de \$ _____ (_____) por el concepto de _____ días de vacaciones correspondientes al _____ año de servicios, tomando en cuenta que mi fecha de ingreso data del día _____ del mes de _____ del 20 _____, que mi puesto es el de _____ y que percibo un salario (diario o mensual) de \$ _____; en la inteligencia de que el disfrute vacacional comprende del día _____ de _____ del 20 _____ al _____ de _____ del 20 _____. Igualmente, recibo \$ _____ (_____) por concepto de pago de _____ % de prima vacacional sobre los salarios correspondientes durante el periodo de vacaciones.

_____	vacaciones
_____	prima vacacional
_____	sub-total
_____	I.S.P.T.
_____	neto a pagar

_____, a _____ de _____ del 20_____.

RECIBI:

REVISIÓN	Vacaciones y prima vacacional	PÁGINA
-----------------	--------------------------------------	---------------

3.6 Modelo de constancia de disfrute vacacional

_____, S. A.
Presente.-

Por este medio les comunico a ustedes que el día _____ de _____ al _____ de _____ del 20____, disfruté mis vacaciones correspondientes al ____ año de servicios, las cuales me fueron debida y oportunamente pagadas, al igual que la prima vacacional respectiva; reintegrándome de nueva cuenta a mis labores a partir del día _____ de _____ del 20__.

Atentamente

REVISIÓN	Salario	PÁGINA
----------	---------	--------

TEMA 4 Salario

4.1 Definición

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Art. 82, LFT).

4.2 Generalidades

Manera de fijación:

- Unidad de tiempo.
- Unidad de obra-destajo.
- Comisión.
- Mixto (fijo y variable).
- Precio alzado.
- Otras (ejem: autotransporte: por viaje, por kilómetro corrido, por boletos vendidos, etc.).

Plazos para pagos:

- No mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material.
- No mayor de quince días para los demás trabajadores.

4.3 Normas protectoras

Frecuentemente se efectúan descuentos y retenciones de trabajo sin apegar a lo preceptuado sobre el particular en la Ley Federal de Trabajo. Por ende, es recomendable tener presente lo dispuesto por los artículos que a continuación se transcriben:

- Art. 97, LFT

“Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción salvo en los casos siguientes:

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el Art. 110, Fracc. V.
- II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del quince por ciento del salario.

REVISION	Salario	PAGINA
----------	---------	--------

- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, ampliación o mejoras de causa de habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el Artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario”.

- Art. 100, LFT

“El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté inhabilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

- Art. 101, LFT

“El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna”.

- Art. 107, LFT

“Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto”.

- Art. 108, LFT

“El pago de salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios”.

REVISIÓN	Salario	PÁGINA
----------	---------	--------

- Art. 109, LFT

“El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación”.

- Art. 110, LFT

“Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas por el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- II. Pago de la renta a que se refiere al artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinadas a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación, o al pago de los pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.
- V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la persona, hijos, ascendentes y nietos, decretado por la autoridad competente.
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

REVISIÓN	Salario	PÁGINA
----------	---------	--------

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el fondo a que se refiere el Art. 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

- Art. 111, LFT

“Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses”.

- Art. 112, LFT.

“Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el Art. 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo”.

- I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente a favor de las personas mencionadas en el Art. 110, fracción V.
- II. Pago de rentas a que se refiere el Art. 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.
- IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo a que se refiere el Art. 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos a la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del diez por ciento del salario.

REVISIÓN	Salario	PÁGINA
----------	---------	--------

4.4 Salario integrado

- a) Cuota diaria.
- b) Prima dominical (cuando se labora ordinariamente en domingo).
- c) Prima vacacional.
- d) Tiempo extra fijo y permanente.
- e) Comisiones.
- f) Aguinaldo.
- g) En general, por las prestaciones que se entreguen en forma ordinaria al empleo a cambio de su trabajo.

4.5 Conceptos que no integran el salario para efectos de indemnizaciones legales (personal de confianza)

- Beneficios.
- Participación de utilidades.
- Vacaciones.
- Tiempo extra, cuando no sea fijo.
- INFONAVIT.
- Viáticos y gastos de representación.
- Instrumentos de trabajo (uniformes, automóvil, etc).
- Previsión social.
- Otros de carácter extraordinario.

REVISIÓN	Salario	PÁGINA
----------	---------	--------

4.6 Criterios

El patrón tiene la obligación de conservar, entre otros, los siguientes documentos:

- Listas de raya o nómina de personal, o recibos de pago de salarios. Estos documentos se deben conservar durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral.
- En cualquier caso, el patrón tiene la obligación de justificar el monto y pago de salario.
- Cualquiera que sea la forma en que se fije el salario, su monto no podrá ser inferior a los mínimos legales.
- Debe establecerse en cada empresa, un sistema de archivo de documentación laboral, formándose expediente por trabajador que contenga entre otros documentos, contrato individual de trabajo y los relativos al pago de salarios, debidamente firmados.
- Los recibos o comprobantes de pago de salario, deberán ser firmados por el trabajador, y no por personas distintas, las que sólo podrán hacerlo en casos de evidente necesidad y mediante prestaciones de un poder el trabajador ante dos testigos.

4.7 Datos básicos que debe contener un recibo de salario

- Nombre de la empresa.
- Nombre del trabajador, puesto y R.F.C.
- Firma del trabajador.
- Periodo pagado (semana o quincena), indicando fechas.
- Días no trabajados, indicando fechas y motivos.
- Jornada trabajada, (diurna, nocturna o mixta).
- Impuestos retenidos.
- Cuotas del IMSS a cargo del trabajador.
- Otros descuentos permitidos por la LFT.

REVISIÓN	Aguinaldo	PÁGINA
----------	-----------	--------

5.3 Elementos esenciales de recibo de aguinaldo

- Empresa.
- Nombre del trabajador, R.F.C. y puesto.
- Fecha del ingreso del trabajador.
- Importe del aguinaldo e impuesto retenido.
- Concepto de pago: número de días.
- Salario base.

5.4 Modelo de recibo de pago de aguinaldo (eliminar)

RECIBI de _____ La cantidad de \$ _____ (_____) equivalente al pago de _____ días de salario por concepto de aguinaldo correspondiente al tiempo trabajado en el presente año.

ISPT: _____.
 Fecha de ingreso: _____.
 Salario (diario o mensual): _____.
 Puesto: _____.

_____, a _____ de _____ del 20 ____.

Recibí de conformidad

REVISIÓN	Aguinaldo	PÁGINA
-----------------	------------------	---------------

TEMA 5 AGUINALDO

5.1 Definición

Presentación anual que se otorga con la finalidad de que los trabajadores solventen los gastos que se realizan, por tradición, en la época navidena.

- Salario base: cuota diaria.
- Monto: quince días de salario, o lo que cada Contrato Individual o Colectivo de Trabajo establezca,
- Fecha de pago: antes del día 20 de diciembre
- Proporción: procede el pago proporcional a los trabajadores que tengan laborado menos de un año.

Asimismo, se pagará la proporción correspondiente cuando se extinga la relación laboral, sea cual fuere la fecha en que acontezca.

5.2 Criterios

El término "aguinaldo" debe emplearse en forma invariable en los comprobantes de su pago, siendo impropio utilizar términos como el de "gratificación anual".

El patrón tiene obligación de conservar los comprobantes de pago del aguinaldo, durante el último año y un año después de extinguida la relación laboral.

En cualquier caso al patrón le corresponde justificar el pago del aguinaldo.

REVISIÓN	Participación de utilidades	PÁGINA
----------	-----------------------------	--------

TEMA 6 Participación de utilidades

6.1 Definición

Es una obligación a cargo de los patrones, mediante la cual se hace partícipes a los trabajadores en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas.

6.2 Generalidades

Procedimiento:

El patrón, dentro de un término de diez días contando a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos, que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de 30 días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y sus anexos.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual aún cuando esté en trámite alguna objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera, se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

REVISIÓN	Participación de utilidades	PÁGINA
----------	-----------------------------	--------

Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

- Salario base: cuota diaria

- Art. 124, LFT

“Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario, la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el Art. 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general cuando la retribución sea variable, se tomará como diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año”.

- Base de fijación de salario para empleados de confianza y no sindicalizados.

- Art. 127, LFT

“El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste el trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo”.

- Días base de cálculo individual:

- Días trabajados efectivamente.

- Incapacidad por enfermedades profesionales, maternidad y accidentes de trabajo.

- Participarán todos los trabajadores excepto los eventuales, para quienes ese derecho se genera, solamente cuando han trabajado 60 días por lo menos durante el año.

REVISIÓN	Participación de utilidades	PÁGINA
----------	-----------------------------	--------

6.3 Criterios

- El patrón tiene obligación de conservar los comprobantes de pago de participación de utilidades, durante el último año y un año después de que extinga la relación de trabajo.
- En cualquier caso, al patrón le corresponde justificar el pago de utilidades.
- En las liquidaciones, finiquitos o convenios en los que se dé por terminada la relación laboral deberá desglosarse, entre otros conceptos, la cantidad correspondiente al reparto de utilidades, dejando a salvo los derechos del trabajador cuando no esté determinada la utilidad.

6.4 Elementos esenciales del recibo de reparto de utilidades

- Empresa.
- Nombre del trabajador, R.F.C. y puesto.
- Fecha de pago y fecha de ingreso del trabajador.
- Mención del fundamento legal (Art. 122, LFT).
- Importe del reparto de utilidades y ejercicio fiscal correspondiente.
- Mención de que se recibe de conformidad, de acuerdo a lo recibido por la Comisión de Reparto de Utilidades, según acta de fecha.
- Salario devengado base y día devengado base.
- Firma del trabajador.

REVISIÓN	Participación de utilidades	PÁGINA
----------	-----------------------------	--------

TEMA 7 Participación de utilidades modelos

7.1 Contenido

7.1.a. Recibo de pago de utilidades.

7.1.b. Aviso de la empresa al sindicato.

7.1.c. Aviso de la empresa a los trabajadores (cuando no hay sindicato).

7.1.d. Contestación del sindicato.

7.1.e. Contestación de los representantes de los trabajadores.

7.1.f. Acta de la Comisión para el Reparto de Utilidades.

7.1.g. Acta de la Comisión para el Reparto de utilidades (cuando no hay sindicato).

7.1.h. Aviso de la empresa al sindicato o trabajadores, cuando no hay utilidades.

7.1.i. Respuesta del sindicato o representante de los trabajadores cuando no hay utilidades.

REVISIÓN	Participación de utilidades	PÁGINA
----------	-----------------------------	--------

Lugar y fecha (este recibo se puede utilizar cuando se considere pertinente al pago normal).

(El pago debe efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual).

Recibí de _____ la cantidad de \$ _____
 (_____) por concepto de pago de la
 participación de las utilidades que de esa empresa me corresponde,
 de su ejercicio fiscal correspondido el día ____ de _____ del
 20__ al día ____ de _____ del 20__.

La cantidad de referencia la recibo a mi entera conformidad por haberse determinado, cumpliendo con los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo, según acta de fecha _____ de este año, levantada por la Comisión para el Reparto de Utilidades:

Días trabajados		_____
Utilidad	\$	_____
Salario percibido		_____
Utilidad	\$	_____

Total	\$	_____
Menos I. S. T. P.	\$	_____
Neto a recibir	\$	_____

 FIRMA

REVISIÓN	Aviso de la empresa a los trabajadores (cuando no hay sindicato)	PÁGINA
----------	---	--------

Lugar y fecha

Trabajadores de _____
Presentes.-

En cumplimiento a lo dispuesto por la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 10o. del reglamento, de los artículos 121 y 122 de la ley mencionada, acompañando a este escrito copia de la Declaración Anual de esta empresa, correspondiente al ejercicio fiscal comprendido del _____.

Los anexos que se presentaron a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la oficina federal competente, están a su disposición en las oficinas de la empresa y en la propia secretaría.

Por otra parte, hago de su conocimiento que se han designado como representantes de esta negociación a los señores _____ y _____ para integrar la Comisión para el Reparto de Utilidades, por lo que les pedimos tengan a bien designar a sus representantes para el mismo efecto.

Atentamente

REVISIÓN	Aviso de la empresa al sindicato	PÁGINA
-----------------	---	---------------

Lugar y fecha

SINDICATO

At'n.:

Presentes.-

En cumplimiento a lo dispuesto por la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 10o. del reglamento, de los artículos 121 y 122 de la ley mencionada, acompañando a este escrito copia de la declaración anual de esta empresa, correspondiente al ejercicio fiscal comprendido del _20_____.

Los anexos que se presentaron a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la oficina federal competente, están a su disposición en las oficinas de la empresa y en la propia secretaría.

Por otra parte, hago de su conocimiento que se han designado como representantes de esta negociación a los señores _____ y _____ para integrar la Comisión para el Reparto de Utilidades, por lo que les pedimos tengan a bien designar a sus representantes para el mismo efecto.

Atentamente

REVISIÓN	Contestación de los representantes de los trabajadores	PÁGINA
-----------------	---	---------------

Lugar y fecha

Presente.-

Acusamos recibo de su carta de fecha ____ de _____ de este año y de la copia de la declaración anual relativa al ejercicio de esa negociación correspondiente al periodo comprendido del _____.

Externamos nuestra conformidad con la declaración presentada, toda vez que el estudio y análisis que se hicieron concluyeron positivamente y determinó que los resultados obtenidos son los reales. Por lo anterior, no tenemos ninguna objeción que hacer a la declaración mencionada.

Aprovechamos la oportunidad para comunicarles que se han designado a los señores _____ y _____ para que integren la Comisión de Reparto de Utilidades, por lo que en beneficio común es conveniente que se hagan los estudios conducentes a efecto de que se formule el proyecto en el que se determine la participación que a cada trabajador corresponde.

Atentamente

REVISIÓN	Contestación del sindicato	PÁGINA
-----------------	-----------------------------------	---------------

Lugar y fecha

Presente.-

Acusamos recibo de su carta de fecha ____ de _____ de este año y de la copia de la Declaración Anual relativa al Ejercicio de esa negociación correspondiente al periodo comprendido del _____.

Externamos nuestra conformidad con la declaración presentada, toda vez que el estudio y análisis que se hicieron concluyeron positivamente y determinó que los resultados obtenidos son los reales. Por lo anterior, no tenemos ninguna objeción que hacer a la declaración mencionada.

Aprovechamos la oportunidad para comunicarles que se han designado a los señores _____ y _____ para que integren la Comisión de Reparto de Utilidades, por lo que en beneficio común es conveniente que se hagan los estudios conducentes a efecto de que se formule el proyecto en el que se determine la participación que a cada trabajador corresponde.

Atentamente

SINDICATO

REVISIÓN	Acta de la Comisión para el Reparto de Utilidades	PÁGINA
----------	---	--------

Lugar y fecha

Siendo las _____ horas nos reunimos los señores _____ y los señores _____ y _____ representantes de _____ y del Sindicato _____, quienes integran la Comisión para el Reparto de Utilidades de la empresa, en las oficinas ubicadas en _____ a efecto de elaborar el proyecto en el que se determine la participación que a cada trabajador le corresponda de las utilidades obtenidas por la empresa.

El Sr. _____ propuso que para realizar los trabajos en forma más eficiente se siga el siguiente orden:

- a) Determinación por exclusión de las personas que no deban participar en el reparto de utilidades.
- b) Establecimiento del salario máximo que será tomado en cuenta para el reparto de utilidades.
- c) Determinación de la utilidad correspondiente a cada trabajador, con base en el estudio que se realice de las listas de asistencia y raya, tomando en consideración el número de días trabajados y el monto de los salarios devengados por cada trabajador.
- d) Publicación de cada proyecto que se formule en lugares visibles de la empresa.

La proposición del Sr. _____ fue secundada y aprobada por los otros integrantes de la comisión.

Se procedió a desahogar los puntos propuestos y se tomaron los siguientes acuerdos:

- a) Se determinó con base en lo dispuesto en las fracciones I y VII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, que no participarán en las utilidades los directores, administradores y gerentes generales, ni los trabajadores eventuales que hayan trabajado para la empresa menos de 60 días.
- b) Con fundamento en lo establecido en la Fracción II del artículo mencionado, se resolvió que el salario máximo para el efecto del reparto de utilidades es de \$ _____ diarios, que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario, aumentado en un 20%.

REVISIÓN	Acta de la Comisión Para el Reparto de Utilidades	PÁGINA
----------	---	--------

- c) Con base a la declaración anual presentada por la empresa ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se concluyó que la utilidad repartible a los trabajadores es la cantidad de \$ _____, misma que se divide en dos partes iguales para distribuirse una de ellas tomando en consideración el número de días trabajados para cada trabajador en el año amparado por el servicio social y la otra se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los mismos trabajadores durante el mismo periodo.
- Se obtuvieron los factores para la distribución de las utilidades en base a día y pesos, siendo los siguientes: _____ y _____, respectivamente.

Se analizaron las listas de raya y de asistencia y se estableció el número de días trabajados y el salario obtenido durante el año de \$ _____ por cada trabajador. Con base en ello y los factores antes mencionados se determinó la utilidad de cada trabajador. Se anexa como parte integrante de esta acta la relación de los trabajadores y la utilidad obtenida por cada uno de ellos.

- d) Se acordó que se publique el anexo de esta acta en un lugar visible de la empresa para que los trabajadores se informen de su contenido y hagan en su caso las observaciones que juzguen convenientes dentro del término legal de 15 días.

Con lo anterior se concluyó la junta y se levanto esta acta, que para constancia y validez firmamos los que en ella intervenimos.

Representantes
de la empresa

Representantes
del sindicato

REVISIÓN	Acta de la Comisión Para el Reparto de Utilidades (cuando no hay sindicato)	PÁGINA
----------	---	--------

Lugar y fecha

Siendo las _____ horas nos reunimos los señores _____ y _____ y los señores _____ y _____, representantes de _____ y del sindicato _____, quienes integran la Comisión para el Reparto de Utilidades de la empresa, en las oficinas ubicadas en _____ a efecto de elaborar el proyecto en el que se determine la participación que a cada trabajador le corresponda de las utilidades obtenidas por la empresa.

El Sr. _____ propuso que para realizar los trabajos en forma más eficiente se siga el siguiente orden:

- a) Determinación por exclusión de las personas que no deban participar en el reparto de utilidades.
- b) Establecimiento del salario máximo que será tomado en cuenta para el reparto de utilidades.
- c) Determinación de la utilidad correspondiente a cada trabajador, con base en el estudio que se realice de las listas de asistencia y raya, tomando en consideración el número de días trabajados y el monto de los salarios devengados por cada trabajador.
- d) Publicación de cada proyecto que se formule en lugares visibles de la empresa.

La proposición del Sr. _____ fue secundada y aprobada por los otros integrantes de la comisión.

Se procedió a desahogar los puntos propuestos y se tomaron los siguientes acuerdos:

REVISIÓN	Acta de la comisión para el reparto de utilidades (cuando no hay sindicato)	PÁGINA
----------	---	--------

- a) Se determinó con base en lo dispuesto en las fracciones I y VII del artículo 127 de la Ley Federal del Trabajo, que no participarán en las utilidades los directores, administradores y gerentes generales, ni los trabajadores eventuales que hayan trabajado para la empresa menos de 60 días.
- b) Con fundamento en lo establecido en la fFracción II del artículo mencionado, se resolvió que el salario máximo para el efecto del reparto de utilidades es de \$ _____ diarios, que corresponde al trabajador sindicalizado de más alto salario, aumentado en un 20%.
- c) Con base a la declaración anual presentada por la empresa ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público se concluyó que la utilidad repartible a los trabajadores es la cantidad de \$ _____ misma que se divide en dos partes iguales para distribuirse una de ellas tomando en consideración en número de días trabajados para cada trabajador en el año, amparado por el servicio social y la otra se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por los mismos trabajadores durante el mismo periodo.

Se obtuvieron los factores para la distribución de las utilidades en base a día y pesos, siendo los siguientes: _____ y _____, respectivamente.

Se analizaron las listas de raya y de asistencia y se estableció el número de días trabajados y el salario obtenido durante el año de _____ por cada trabajador. Con base en ello y los factores antes mencionados se determinó la utilidad de cada trabajador. Se anexa como parte integrante de esta acta la relación de los trabajadores y la utilidad obtenida por cada uno de ellos.

REVISIÓN	Acta de la comisión para el reparto de utilidades (cuando no hay sindicato)	PÁGINA
-----------------	--	---------------

d) Se acordó que se publique el anexo de esta acta en un lugar visible de la empresa para que los trabajadores se informen de su contenido y hagan en su caso las observaciones que juzguen convenientes dentro del término legal de 15 días.

Con lo anterior se concluyó la junta y se levantó esta acta, que para constancia y validez firmamos los que en ella intervenimos.

Representantes
de la empresa

Representantes
del sindicato

REVISIÓN	Aviso de la empresa al sindicato o trabajadores, cuando no hay utilidades	PÁGINA
-----------------	--	---------------

Lugar y fecha

Al representante del sindicato (cuando hay Contrato Colectivo de Trabajo) o al representante de la mayoría del los trabajadores.

Presente.-

En cumplimiento a lo dispuesto por la fracción I del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo y artículo 10o. del reglamento, de los artículos 121 y 122 de la ley mencionada, acompañamos a este escrito copia de la Declaración Anual de esta empresa, correspondiente al ejercicio fiscal comprendido del ____ de _____ del 20 ____ al ____ de _____ del 20 ____ .

Los anexos que se presentaron a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Oficina Federal de Hacienda competente, están a su disposición en las oficinas de la empresa y en la propia secretaría.

Atentamente

REVISIÓN	Respuesta del sindicato o representantes de los trabajadores, cuando no hay utilidades	PÁGINA
----------	--	--------

Lugar y fecha

A la empresa _____ .

Acusamos recibo de su carta de fecha ____ de _____ del 20 ____ y de la copia de la declaración anual relativa al ejercicio fiscal de esa negociación correspondiente al periodo comprendido del ____ de _____ del 20 ____ al ____ de _____ del 20 ____.

Externamos nuestra conformidad con la declaración presentada, toda vez que el estudio y análisis que se hicieron concluyeron positivamente y se determinó que los resultados obtenidos son los reales. Por lo anterior, no tenemos ninguna objeción que hacer a la declaración mencionada.

Atentamente

REVISIÓN	Prima de antigüedad	PÁGINA
----------	---------------------	--------

TEMA 8

Prima de antigüedad

8.1

Definición

Es una institución comprendida dentro de los derechos de antigüedad que deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

Consiste en el pago de 12 días de salario por cada año de servicios prestados y su aplicación debe efectuarse en los siguientes casos:

a) Retiro voluntario:

El trabajador de planta, que tenga por lo menos quince años de servicios y que se retire voluntariamente de la empresa, tendrá derecho al pago de la prima de antigüedad.

Se deberán computar todos los años efectivamente laborados por el trabajador aunque su ingreso sea anterior al año de 1970. Asimismo, se deberán observar las disposiciones contenidas en la fracción IV del Art. 162 de la ley de la materia.

b) Muerte del trabajador:

En caso de muerte del trabajador de planta, cualquiera que sea su antigüedad, esta prima debe cubrirse a partir de la fecha de ingreso del trabajador. Tal prestación se otorgará a las personas señaladas en el Art. 501 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Separación justificada y despido justificado o injustificado:

Quienes se separen por causa justificada y los que sean separados de su empleo justificada o injustificadamente tienen derecho a esta prestación, debiéndose computar todos los años efectivamente laborados por el trabajador a partir del mes de mayo de 1970.

d) Incapacidad física o mental o inhabilidad del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo:

A los trabajadores incapacitados física o mentalmente de tal manera que no sea posible que continúen prestando sus servicios, debe cubrirseles la prima de antigüedad, acorde con lo contemplado por el Art. 162 de la Ley Federal del Trabajo. Aquella, debe pagarse desde la fecha de ingreso del trabajador a la empresa.

REVISIÓN	Prima de antigüedad	PÁGINA
----------	---------------------	--------

Es requisito indispensable para la procedencia del pago de este concepto, que quien sufra la incapacidad tenga la calidad de trabajador de planta y exista dictamen o determinación oficial de dicha incapacidad.

8.2 Criterios

- El patrón tiene la obligación de conservar hasta un año después de que se extinga la relación laboral, los comprobantes de pago de la prima de antigüedad.
- El patrón debe justificar en cualquier caso el pago de la prima de antigüedad.
- La prima de antigüedad se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación (jubilación, pensión, etc).
- Es importante que en las liquidaciones, finiquitos o convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, se desgloce la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de prima de antigüedad, cuando ésta sea procedente.
- El salario máximo para calcular el pago de la prima de antigüedad, es el doble del salario mínimo de la prestación del trabajo y si éste se presta en lugares de diferentes zonas económicas, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios respectivamente.

8.3 Elementos básicos de un recibo de prima de antigüedad

- Nombre de la empresa.
- Nombre del trabajador y R.F.C.
- Puesto.
- Fecha de ingreso del trabajador.
- Fecha de separación.
- Fecha de pago.
- Salario base.
- Monto del pago.
- Firma del trabajador.

REVISIÓN	Prima de antigüedad	PÁGINA
-----------------	----------------------------	---------------

8.4 Modelo de recibo de pago de prima de antigüedad

RECIBI DE _____ \$ _____ (_____)

por concepto del pago de la prima de antigüedad que me corresponde, tomando en consideración que regresé a trabajar el ____ de _____ del 20 _____, que vengo percibiendo por concepto de salario \$ _____ diarios, que trabajé como _____ y que mi contrato y relación de trabajo terminó el ____ de _____ del 20 ____.

_____ a ____ de _____ del 20 ____ .

Recibí

REVISIÓN	Convenio sobre ajuste salarial	PÁGINA
-----------------	---------------------------------------	---------------

Acordando depositarlo ante las autoridades del trabajo correspondientes para ser sancionado y agregado como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

CAPITULO III

Relaciones Colectivas de Trabajo

TEMA 1

Reglamento Interior de Trabajo

1.1 Definición

"Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento" (Art. 422, LFT).

1.2 Contenido

"El reglamento contendrá (Art. 423, LFT):

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugares de pago.
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deban tener las trabajadoras embarazadas.
- VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- IX. Permisos y licencias.
- X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días.
- XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo".

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.

Acordando depositarlo ante las autoridades del trabajo correspondiente para ser sancionado y agregado como parte integrante del Contrato Colectivo de Trabajo que tiene celebrado.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
-----------------	---------------------------------------	---------------

1.3 Criterios

- Que sólo haya un Reglamento Interior de Trabajo en cada empresa.
- Que se elabore por una COMISION MIXTA especialmente integrada para ese fin, formada por representantes de los trabajadores sindicalizados y la empresa.
- Que se registre ante la autoridad del trabajo correspondiente.
- Que se revise en cualquier tiempo en que las partes lo juzgen necesario.
- Que se imprima y reparta entre los trabajadores y se fije en los lugares más visibles del establecimiento.
- Que sea de aplicación general en toda la empresa, pudiéndose incluir capítulos especiales que conciernan a ciertos departamentos.
- Que su vigilancia corresponda a la empresa.
- Que en caso de infracciones se tenga presente lo dispuesto en el Art. 423, fracción X de la LFT y se evite aplicar sanciones sin antes oír al interesado.
- Que las sanciones se establezcan en parámetros de uno a ocho días.
- Fundamentos legales: artículos 423, 424, 425, LFT.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
-----------------	---------------------------------------	---------------

1.4 Modelo de Reglamento Interior de Trabajo

Reglamento Interior de Trabajo que contiene disposiciones obligatorias para trabajadores y patrón en el desarrollo de los trabajos en la empresa.

JORNADA DE TRABAJO

1. Las horas de entrada y salida de los trabajadores en cada uno de los turnos establecidos en la empresa, serán las siguientes:

	Horas de entrada	Horas de salida
Primer turno	_____ horas	_____ horas
Segundo turno	_____ horas	_____ horas
Tercer turno	_____ horas	_____ horas

Los trabajadores están obligados a principiar sus labores en las horas de inicio de su jornada de trabajo, precisamente en el lugar específico donde las desarrollan (departamento, sección, etc.) y concluirán precisamente en éste, a las horas de salida mencionadas.

2. Los trabajadores tienen la obligación de marcar sus tarjetas de control de asistencia en los relojes checadores correspondientes, al inicio de su jornada y al momento en que concluya ésta.

La empresa tiene la obligación de mantener los relojes checadores en perfecto estado, cuidando escrupulosamente su mantenimiento. Los trabajadores deberán firmar su tarjeta de control de asistencia al inicio de la jornada.

3. Los trabajadores deben principiar sus labores a la hora en que se inicie su jornada de trabajo.

Sin embargo la empresa otorgará un margen de tolerancia de _____ minutos, después de los cuales el trabajador no podrá iniciar sus labores ese día y se computará como falta injustificada. El tener más de _____ retardos podrá ser sancionado por la empresa en los términos del artículo _____ de este reglamento.

La empresa no cubrirá el importe de los minutos en los cuales el trabajador no estuvo a su disposición.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

1. En el primer turno, los trabajadores dispondrán de media hora para reposar o tomar alimentos de las _____ horas a las _____ horas; en el segundo turno de las _____ horas a las _____ horas y en el tercer turno de las _____ horas a las _____ horas.

Durante los lapsos referidos, los trabajadores no estarán a disposición de la empresa y lo disfrutarán fuera de su lugar de trabajo.

2. Los trabajadores no deben prolongar su jornada de trabajo después de las _____ horas en que deban concluir su jornada de trabajo, sin autorización por escrito del _____³.

Desde luego, quedan excluidos de tal prohibición los casos previstos por el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo (siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa) en los cuales la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para evitar esos males.

DIAS Y LUGARES DE PAGO

6. La empresa pagará a sus trabajadores su salario los días _____ de cada semana, en el lugar donde presten sus servicios, inmediatamente después de la terminación de las horas de trabajo; los lugares específicos de pago serán _____⁴. Para estos efectos, la semana de pago comenzará los días _____ de cada semana y termina los días _____.

7. El trabajador deberá verificar la exactitud de las liquidaciones que semanalmente le hace la empresa, examinando el comprobante respectivo. En caso de que encontrara algún error, deberá ponerlo en conocimiento de _____, dentro de un plazo que no excederá de _____ días; esta persona, tendrá la obligación de hacer las aclaraciones que estime oportunas y en su caso, cubrir correctamente al trabajador su remuneración semanal, entregándole la diferencia que proceda.

8. En caso de que la empresa advierta que ha pagado al trabajador su salario excediéndose, por error, de la cantidad que conforme a las disposiciones contractuales debe percibir, lo requerirá a fin de que haga la _____

³ Jefe inmediato superior, supervisor, etc.

⁴ Debe señalar un lugar preciso de pago: oficinas de pago, por ejemplo.

devolución de la diferencia respectiva, en un plazo que no excenderá de _____ días.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

En el supuesto de que el trabajador no haga entrega a la empresa de aquella diferencia, ésta tendrá el derecho de hacer el descuento que proceda del salario de aquél, en las subsecuentes semanas, acatando lo previsto por el artículo 110 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

1. Los trabajadores deben otorgar a la empresa el recibo correspondiente a las prestaciones que les otorgue, al efecto firmarán los recibos que para facilidad aquélla les presente, amparado el pago de la retribución semanal u otras prestaciones.
2. Los descuentos a los salarios de los trabajadores, sólo operarán en los casos, monto y modalidades que especifican los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo.
3. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.
4. La empresa tiene prohibido:
 - a) Imponer medidas tendientes a limitar el derecho de los trabajadores de disponer libremente de sus salarios.
 - b) Cubrir el salario en efectivo con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir a la moneda.
 - c) Cobrar intereses a los trabajadores por las deudas contraídas por éstos.

PERMISOS Y LICENCIAS

5. Sólo se concederán aquellos permisos previstos en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el artículo 132 fracción X de la LFT.
6. El trabajador deberá justificar ante la empresa, de inmediato el hecho que motive sus ausencias con los documentos idóneos. Tratándose de ausencias motivadas por enfermedades generales o accidentes sólo serán aceptados como documentos justificantes de tales contingencias, las incapacidades extendidas por _____⁵.
En caso de que no se cumpla con lo anterior, las faltas serán consideradas injustificadas para todos los efectos legales.
7. El trabajador, cuando pretenda faltar por causa de _____ previamente deberá obtener de la empresa su anuencia para ausentarse de sus labores. Al efecto, deberá solicitar por escrito el permiso correspondiente, con una anticipación de días.

⁵ Instituto Mexicano del Seguro Social.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

8. La empresa podrá imponer las siguientes medidas disciplinarias:
- a) Amonestación.
 - b) Suspensión en el trabajo, sin goce de salario.

Tales medidas podrán aplicarse indistintamente, acorde con las circunstancias del caso concreto, tales como la gravedad de la falta, los antecedentes del infractor, etc.

También, acorde con tales circunstancias, la suspensión en el trabajo fluctuará de 1 a 8 días.

9. Son causas que motivan la imposición de una corrección disciplinaria:
- a) Tener más de 2 retrasos en una semana.
 - b) Presentarse a laborar sin el uniforme correspondiente, tratándose de aquellos trabajadores que deban usarlo en sus labores.
 - c) El incumplimiento de aquellas obligaciones que enumera el Art. 134 de la LFT, que no ameriten, por su gravedad, la rescisión del contrato de trabajo.
 - d) La infracción de las normas contenidas en el Art. 135 de la LFT, siempre y cuando la vulneración de tales disposiciones no amerite, por su gravedad, la rescisión del contrato de trabajo.
 - e) En general, el quebrantamiento de obligaciones que deriven del contrato individual, del pacto colectivo y de las disposiciones de la LFT que no merezcan la rescisión del primero.

La reincidencia o persistencia en la consumación de aquellas faltas, violaciones e infracciones, será motivo de rescisión del Contrato Individual de Trabajo, de acuerdo con lo contemplado por el Art. 47 Fracc. XV de la L.F.T.

10. La empresa, antes de aplicar alguna corrección disciplinaria, de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior oír al trabajador. La empresa, con vista en los alegatos del trabajador, hará las investigaciones que estime necesarias y resolverá lo conducente tocante

a la procedencia, o inoperancia en su caso, de la aplicación de alguna medida disciplinaria⁶.

⁶Puede indicarse que en presencia del Representante Sindical, Delegado Sindical, etc.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

LIMPIEZA DE ESTABLECIMIENTOS, MAQUINARIAS, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

11. En los servicios destinados a los trabajadores, deberán llevarse a cabo las medidas generales de aseo, cuando menos cada veinticuatro horas. Los locales de los centros de trabajo, la maquinaria y las instalaciones se deberán mantener limpios. La limpieza se hará _____ minutos antes de que termine cada turno de trabajo.
12. La empresa se obliga a proporcionar a los trabajadores los instrumentos necesarios para que puedan efectuar la limpieza de la maquinaria, aparatos y útiles de trabajo. Los trabajadores deberán poner en conocimiento de su jefe inmediato los desperfectos o irregularidades que aprecien en éstos.
13. La basura y los desperdicios deberán manejarse y en su caso eliminarse de manera que no afecten la salud de los trabajadores.
14. El incumplimiento de las obligaciones consignadas en este capítulo, por parte de los trabajadores, dará lugar a la imposición de la medida disciplinaria que la empresa estime conveniente aplicar, acorde a lo dispuesto en el artículo _____ de este reglamento.

PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO⁷

15. La empresa deberá cumplir las disposiciones legales y reglamentarias para prevenir los riesgos de trabajo.
16. En la empresa y sus establecimientos deberán organizarse las Comisiones de Seguridad e Higiene que se juzguen necesarias,

⁷ El Artículo 192 del Nuevo Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Art. 192, perceptúa que los Reglamentos Interiores de Trabajo deberán tener un apartado especial, suficientemente desarrollado, que contenga disposiciones tendientes a la prevención de los riesgos específicos de las labores que se lleven a cabo en cada centro de trabajo.

Atendiendo a lo anterior, este capítulo deberá ser adicionado con aquellas normas que se consideran apropiadas para prevenir los riesgos de trabajo que son específicos de las labores que se llevan a cabo en la empresa, acorde con sus características particulares.

Deberán especificarse los casos más comunes y los primeros auxilios indispensables.

compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes, enfermedades y proponer medidas para prevenirlas. Los cargos serán desempeñados gratuitamente, dentro de las horas de trabajo.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
-----------------	---------------------------------------	---------------

17. La empresa deberá adoptar las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del trabajo.
18. La empresa deberá mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste.
19. La empresa deberá difundir convenientemente las normas sobre prevención de riesgos, higiene y seguridad.
20. Los primeros auxilios que deben prestarse en los casos que se mencionan a continuación, son los siguientes:
- a) Quemaduras...
21. La empresa deberá dar aviso por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:
- a) Nombre y domicilio de la empresa.
- b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario.
- c) Lugar y hora del accidente con expresión sucinta de los hechos.
- d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente.
- e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, se deberá dar aviso escrito a las autoridades mencionadas anteriormente, proporcionando además de los datos y elementos señalados, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

REVISIÓN	Reglamento Interior de Trabajo	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

TRABAJO DE MENORES Y PROTECCION A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS⁸

22. Los trabajadores menores de 16 años no podrán desempeñar las labores siguientes: _____ por considerarse peligrosas para ellos.
23. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.
24. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.
25. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:
- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
 - II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
 - III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
 - IV. En los períodos de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
 - V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días. La empresa estará eximida del cumplimiento de esta obligación, acorde con lo dispuesto por el Artículo 111 de la Ley del Seguro Social.

⁸ Sólo para empresas que ocupen trabajadores mayores de 14 años y menores de 16.

- VI. A regresar al puesto que desempeña, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.
- 26. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.
- 27. La empresa deberá mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

OTRAS NORMAS⁹

- 28. La empresa deberá mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores¹⁰. Esta disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.
- 29. La empresa, a su discreción y de acuerdo a sus posibilidades, podrá otorgar préstamos a sus trabajadores de planta.
- 30. Los trabajadores, precisamente al inicio de la relación de trabajo deberán someterse a un minucioso reconocimiento médico, que será efectuado por: _____ Posteriormente, se efectuará tal examen médico¹¹.
- 31. Los reglamentos, normas y procedimientos especiales que existen en los diversos departamentos de la empresa, son una extensión y forman parte integrante del presente instrumento, su aplicación es de observancia obligatoria para todos los trabajadores y por tanto la infracción a las disposiciones de los mismos será sancionada en los términos de este reglamento.
- 32. Este reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles de la empresa.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA¹²

⁹ En este apartado pueden incluirse diversas disposiciones que se adecúen a la naturaleza de los servicios desarrollados en las empresas en que se va a aplicar; también, es factible, si así se desea, aludir a diversas obligaciones de los trabajadores y las empresas, si se considera que ello permita la naturaleza del trabajo.

¹⁰ Esta norma sólo opera en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

¹¹ Periodicidad.

¹² El reglamento, conforme al Artículo 424 Fracc. I de la Ley Federal del Trabajo, debe formularse por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

REVISIÓN	Comisiones Mixtas	PÁGINA
----------	-------------------	--------

TEMA 2

Comisiones Mixtas

2.1 Definición

Cuerpos colegiados activos, integrados por representantes de los trabajadores y del patrón, que persiguen objetivos sociales y económicos que son comunes a los sectores representados en ellas. Los artículos de la Ley Federal del Trabajo, que aluden a estas comisiones en general y a las de Seguridad e Higiene y Adiestramiento en particular, son los siguientes:

A. Participación de Utilidades

- Art. 125, LFT

“Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. Para este fin, el patrón pondrá a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo.
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen convenientes, dentro de un término de quince días.
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

B. Capacitación y Adiestramiento

- Art. 153-I, LFT

“En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, los cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas”.

REVISIÓN	Comisiones Mixtas	PÁGINA
----------	-------------------	--------

C. Cuadro de Antigüedades

- Art. 158, LFT

“Los trabajadores de planta y los mencionados en el Artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

D. Funciones Sociales y Económicas

- Art. 392, LFT

“En los Contratos Colectivos podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”.

E. Reglamento Interior de Trabajo

- Art. 424, LFT

“En la formación del reglamento se observará la norma siguiente:

- I. Se formularán por una Comisión Mixta de representantes de los trabajadores y del patrón...”

F. Seguridad e Higiene

- Art. 509, LFT

“En cada empresa o establecimiento se organizarán las Comisiones de Seguridad e Higiene que se juzguen necesarias, compuestas por igual

número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan”.

REVISIÓN	Comisiones Mixtas	PÁGINA
----------	-------------------	--------

2.2 Criterios

- Debe ponderarse, de acuerdo con las particularidades de cada empresa, la pertinencia de constituir las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, antes o después de la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo y de la formulación de los planes y programas correspondientes.
- Se sugiere integrar, solamente, dos Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; una, que desarrollará sus funciones respecto a los trabajadores sindicalizados y otra, que las ejercerá para quienes no tengan tal calidad.
- En los Contratos Colectivos se señalará la forma de integrar la o las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y Capacitación y Adiestramiento, pero en lo relativo a sus funciones, es necesario limitarlas a las establecidas por la Ley. Es muy importante diferenciar las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y de Seguridad e Higiene, de las demás que se prevén en el Contrato Colectivo, y aclarar que lo establecido para éstas no rige para aquéllas, particularmente lo concerniente a que los acuerdos que tomen obligan a las partes e integran los Contratos Colectivos de Trabajo.
- Para la integración y funcionamiento de la COMISION MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE se aplicará lo siguiente:
 - a) Para un número de trabajadores no mayor de veinte, un representante de los trabajadores y uno del patrón.
 - b) Para un número de veintiuno a cien trabajadores, dos representantes de los trabajadores y dos del patrón.
 - c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón.
 - d) Por cada representante, se deberá nombrar un suplente.
 - e) Cuando se establezcan dos o más comisiones, una de ellas deberá fungir como Comisión Suprema y coordinar el funcionamiento de las demás.

REVISIÓN	Comisiones Mixtas	PÁGINA
----------	-------------------	--------

- f) Cada centro de trabajo, deberá contar con un archivo especial de la comisión, el cual contendrá lo siguiente:
- Acta de elección de representantes de los trabajadores y del patrón respectivo, y en su caso el escrito de designación por parte del sindicato.
 - Escrito de designación de representantes del patrón.
 - Acta constitutiva de la comisión.
 - Forma de registro de la Comisión Mixta ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
 - Número de registro de la Comisión Mixta.
 - Programa anual de trabajo y reglamento.
 - Actas de trabajo mensuales.
 - Cualquier otro documento relacionado con lo anterior.
- Para la integración y funcionamiento de la COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, se aplicará lo siguiente:
 - a) Para un número no mayor de veinte trabajadores, un representante de los trabajadores y uno del patrón.
 - b) Para un número de veintiuno a cien trabajadores, tres representantes de los trabajadores y tres del patrón.
 - c) Para un número mayor de cien trabajadores, cinco representantes de los trabajadores y cinco del patrón.
 - d) Por cada representante propietario se deberá nombrar un suplente.
 - e) Cada centro de trabajo deberá contar con un archivo especial de la Comisión Mixta, el cual contendrá:
 - Copia del Contrato Colectivo de Trabajo.
 - Acta de elección de representantes de los trabajadores y del patrón respectivo, o en su caso el escrito de designación por parte del sindicato.
 - Escrito de designación de representante del patrón.
 - Acta constitutiva de la comisión.
 - Forma de registro de la Comisión Mixta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - Número de registro de la Comisión Mixta.
 - Reglamento Interior de Trabajo de la comisión.
 - Planes y programas de capacitación y adiestramiento, autorizado por S.T. P.S.
 - Cualquier otro documento relacionado con lo anterior.

Cuando existan otras Comisiones Mixtas previstas en los Contratos Colectivos de Trabajo, se deberá llevar un expediente exclusivo de cada comisión con la documentación que acredite su personalidad, así como sus actividades y acuerdos clasificados en los declarados obligatorios por las partes.

REVISIÓN	Conflictos laborales	PÁGINA
----------	----------------------	--------

CAPITULO IV

Conflictos Laborales

R. 5856

1.1 Definición

Son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

1.2 Criterios

- La Ley Laboral distingue los términos de Representante Legal y Apoderado Legal, siendo el primero en quien recaen las funciones de dirección o administración dentro de la empresa, con facultades para obligarla.
- Cada empresa o establecimiento debe designar un Representante Legal, procurando que éste, a la vez, ostente el puesto de gerente, constando dicha designación en instrumentos otorgados ante Notario Público.
- La persona a quien se expida la designación de Representante Legal y Gerente, deberá seleccionarse de aquellas cuya función no le impida comparecer ante las autoridades laborales con las facilidades y regularidad requerida.
- El nombramiento de Representante Legal, debe consignar, dentro de las facultades que legalmente se le confieren para actuar en nombre de la empresa, en forma expresa, la de absolver y articular posiciones.
- Para mayor seguridad jurídica, recomendamos que la Asamblea General de Accionistas o Consejo de Administración de cada una de las empresas, observando los puntos anteriores, sea quien designe a las personas que ostentarán el cargo de Representante Legal.

REVISIÓN	Conflictos laborales	PÁGINA
----------	----------------------	--------

- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:
 - I. Contratos Individuales de Trabajo que se celebren, aun cuando no exista Contrato Colectivo o Contrato Ley aplicable.
 - II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; recibos de pago de salarios.
 - III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.
 - IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley.
 - V. Los demás que señalen las leyes.

- El incumplimiento a lo dispuesto en el punto anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

- En caso de juicio, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:
 - I. Fecha de ingreso del trabajador.
 - II. Antigüedad del trabajador.
 - III. Faltas de asistencia del trabajador.
 - IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo.
 - V. Terminación de la relación o Contrato de Trabajo por Obra o Tiempo Determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53, fracción III de esta ley.
 - VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
 - VII. El contrato de trabajo.
 - VIII. Duración de la jornada de trabajo.
 - IX. Pagos de días de descanso y obligatorios.
 - X. Disfrute y pago de las vacaciones.
 - XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.
 - XII. Monto y pago del salario.
 - XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
 - XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

REVISIÓN	Conflictos laborales	PÁGINA
-----------------	-----------------------------	---------------

RECOMENDACIONES

- Que todo conflicto individual o colectivo se notifique al Gerente de Recursos Humanos de la empresa, tan pronto se presente.
- Evitar en todo lo posible las situaciones conflictivas motivadas por separaciones, suspensiones, amonestaciones, etc., tomando en todo caso, posiciones conciliatorias para resolver cada asunto o conflicto potencial en la mejor forma posible, prevaleciendo en todo arreglo, el aspecto humano, debiendo en cualquier caso, notificarse previamente a la gerencia de la empresa y/o Recursos Humanos.
- Para afrontar la práctica de alguna diligencia de naturaleza jurídico laboral a realizar en la empresa, deberá observarse lo siguiente:
 - I. El departamento de Recursos Humanos de la empresa es el responsable de atender al funcionario que acuda a realizar la diligencia.
 - II. El actuario o inspector tiene la obligación de identificarse con credencial debidamente autorizada.
 - III. Se deberá solicitar al funcionario que ocurra, muestre el acuerdo u oficio en donde se ordena la práctica de la diligencia.
 - IV. El oficio o acuerdo debe contener correctos los datos correspondientes a denominación de la empresa y su domicilio.
 - V. La persona que en representación de la empresa reciba la visita del fedatario, deberá estar presente en la práctica de la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estime pertinentes.
 - VI. La diligencia deberá ceñirse estrictamente a lo ordenado.
 - VII. Deberá solicitarse al fedatario copia de la diligencia practicada, en la que conste la fecha en que se realiza.

REVISIÓN	Contrato de prestación de servicios	PÁGINA
-----------------	--	---------------

CAPITULO V

Relaciones de naturaleza no laboral

TEMA 1

Contrato de prestación de servicios

1.1

Definición

Es un contrato en virtud del cual una persona física o moral, se obliga a prestar a otra, un servicio que requiera preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional para llevarla a cabo, SIN SUJECIÓN O SUBORDINACIÓN LABORAL, a cambio de una remuneración que recibe el nombre de honorarios.

1.2

Características

- Autorización para ejercer la profesión (título o cédula profesional).
- Profesionista libre.
- Dado de alta conforme a la ley.
 - a) Registro Federal de Contribuyentes.
 - b) Cédula Patronal I.M.S.S. (cuando el profesionista tiene trabajadores).
 - c) Actuando bajo su criterio profesional y sin subordinación a la empresa.
- Sin dirección técnica por el contratante.
- Con domicilio distinto al de la empresa.
- Puede ejecutar el oficio directamente o por conducto de otras personas.

REVISIÓN	Contrato de prestación de servicios	PÁGINA
----------	-------------------------------------	--------

- El lugar de ejecución no tiene que ser el del domicilio de la empresa, salvo que la naturaleza del servicio así lo exiga.
- No estará sujeto a horario.
- El pago de honorarios se hará contra la entrega del recibo correspondiente, el cual deberá reunir los requisitos legales.
- Que el profesionista justifique que presta servicios profesionales a otras personas (al inicio y durante la prestación del servicio).
- Que el trabajo que se le asigne no sea de los permanentes y ordinarios del contratante.

1.3

Crterios

El contrato de trabajo no debe susituirse por uno de prestación de servicios cuando concurren los elementos de una relación laboral, tales como:

- a) La utilización de TECNICOS o PROFESIONISTAS en necesidades permanentes de trabajo de la empresa, deberá ser únicamente mediante CONTRATO DE TRABAJO.
- b) En el caso de contratar la prestación de servicios debe tomarse en cuenta lo siguiente:
 - Lo indicado en el punto anterior.
 - Se observen en lo aplicable, los criterios de selección de personal existentes en la empresa.
 - Que en el contrato se destaque al profesionista como independiente de la empresa.
 - Que se pacten horarios, de preferencia en un solo pago.
 - Sin embargo, cuando la prestación del servicio se estima que será por un tiempo prolongado se podrán pactar pagos o anticipos parciales acorde al avance de los servicios, o a pagar proporcionalidad correspondiente cuando se termine anticipadamente el contrato.
 - El monto de los honorarios podrá convenirse de común acuerdo atendiendo a la costumbre del lugar, a la importancia del servicio, o bien, de acuerdo al arancel si así está regulado el servicio respectivo.
 - Que se establezca la obligación recíproca de pago de daños y perjuicios en caso de incumplimiento.

- Que el objeto de la prestación de servicios se acuerde explícitamente por escrito.
 - Que el contrato de obras a precio alzado debe utilizarse cuando se realicen todas las obras requeridas de construcción de edificio, instalación de maquinaria, etc.
 - Que su materia no sea en ningún momento actividad ordinaria de la empresa.
 - Que se estipule que el contratista será responsable de la relación laboral y sus consecuencias, respecto del personal que contrate, otorgando garantía para este fin.
 - Que se constate la solvencia económica del contratista.
 - Que el Departamento de recursos humanos de la empresa a quien corresponda, intervenga en la selección del contratista y analice la relación de trabajadores que pretenda utilizar en la obra.
 - Que haya un solo responsable en el manejo de contratos.
- c) La contratación de este tipo de profesionistas debe tener la supervisión y el control del área de recursos humanos.
- d) Los encargados de administrar las relaciones de naturaleza no-laboral, no deberán firmar comunicación alguna en la que se presuma una relación laboral, ni exigir a los trabajadores de los prestadores de servicio constancia alguna.
- e) En los contratos de naturaleza no-laboral con duración determinada, se vigilará que se recabe constancia fehaciente de la conclusión de la obra o tarea desarrollada, debidamente firmada por el prestador de los servicios.

REVISIÓN	Contrato de Comisión Mercantil	PÁGINA
----------	--------------------------------	--------

TEMA 2

Contrato de Comisión Mercantil

2.1

Definición

El negocio por medio del cual el comisionista realiza un mandato conferido por el comitente, aplicado a actos concretos de comercio, durando sólo el tiempo necesario para la ejecución de sus actos.

2.2

Criterios

- Se observa en lo aplicable los criterios de selección de personal existentes en la empresa.
- Que la relación de comisionista mercantil tenga la supervisión y el control del área de recursos humanos.
- Que el comisionista tenga elementos propios suficientes para cumplir sus obligaciones con sus trabajadores, debiendo acreditarlo con cédula del Registro Federal de Contribuyentes, Ingresos Mercantiles, IMSS, INFONAVIT, domicilio propio y manifiesto así por escrito al comitente en el contrato que al efecto se celebre.
- Recabar en forma continua constancia de la que se desprenda que el comisionista presta sus servicios a diversas empresas, así como un informe de trabajos, efectuados para otras personas físicas o morales.
- Observar en lo conducente los criterios establecidos para los Contratos de Prestación de Servicios y de Control de Contratistas.
- Deberá recabarse al firmar el Contrato de Comisión Mercantil copia del aviso de alta del comisionista, como independientemente ante la SHCP.
- Que la relación se ajuste debidamente a las normas del Código de Comercio y de la Ley de Ingresos Mercantiles.
- Es conveniente que el comisionista otorgue depósito o fianza en favor del comitente.
- Que su actividad no la desempeñe necesariamente en forma directa, sino por conducto de sus trabajadores, quedando a cargo del comitente verificar la autenticidad de una relación laboral.
- Evitar la exclusividad o actividad principal del comisionista respecto de la empresa.

- El comisionista debe desarrollar en forma libre su actividad y con independencia económica, sin estar sujeto a subordinación alguna del comitente.
- Que el comisionista únicamente intervenga en operaciones aisladas, debidamente determinadas en el contrato que al efecto se celebre.
- Que el cumplimiento del contrato, se manifieste por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean relación jurídica mercantil entre el comitente y el comisionista.
- La duración de la Comisión Mercantil debe estar limitada al tiempo necesario para la ejecución de los actos, materia del contrato.
- Deberá recabarse al concluir la comisión, recibo de pago debidamente firmado por el comisionista, en el que se desglose la comisión entregada y el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y en el que se establezcan los demás requisitos fiscales.
- Los encargados de administrar las relaciones de naturaleza no laboral, no deberán firmar comunicación alguna en la que se presuma una relación laboral, ni expedir a los trabajadores de los prestadores de servicio, constancia alguna.

REVISIÓN	Control de contratistas	PÁGINA
----------	-------------------------	--------

TEMA 3

Control de contratistas

3.1

Criterios de selección

- Que el contratista (persona física o moral) esté debidamente establecido conforme a las leyes.
Para el efecto los contratistas deberán proporcionar los siguientes datos y acompañar copia de la documentación relativa:
 - Nombre o razón social.
 - Objeto social.
 - Domicilio social.
 - Capital social y activo fijo.
 - Integrantes del Consejo de Administración.
 - Nombre del representante o gerente.
 - Datos del Registro Público de Comercio de la localidad correspondiente.
 - Registro Federal de Contribuyentes.
 - Registro de IMSS (ordinario).
 - Registro del IMSS (eventuales).
 - Registro del centro patronal.
 - Registro de cámara correspondiente (comercio, industria, construcción, etc.).
 - Copia de Contrato Colectivo de Trabajo.
- Que no ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para la empresa de que se trate.

Para ello deberá el contratista proporcionar una relación de trabajos efectuados actualmente y con anterioridad tanto a las empresas del grupo, como a otras.

- Que cuente con elementos propios suficientes para responsabilizarse de las obligaciones que deriven de la relaciones con sus trabajadores, debiendo presentar inventario de sus activos con datos de identificación y registro.
- Que los trabajos que se encomienden a los contratistas no sean a los que la empresa ordinariamente se dedica.

- En todos los casos el contratista deberá otorgar fianza suficiente, atendiendo a las condiciones siguientes:
 - Solvencia y seriedad de contratista.
 - Volumen de mano de obra incorporada.
 - Categorías conflictivas de trabajadores.
 - Especialización de las obras.
 - Costos de posibles retrasos de contratista (cláusula penal).
 - Costo de reparación o reposición de equipo que queden garantizados en calidad y eficiencia.
 - Consecuencia de incumplimiento de impacto en otras fases o en la continuación de proyecto.

3.2

Reglas prioritarias

- Información previa del personal a cargo del contratista:
 - a) El contratista deberá de poner a disposición de la empresa la información necesaria de todo su personal con nombres, número de afiliación al IMSS, puesto y salario, para que aquella por cuenta propia, pueda hacer las investigaciones relativas de antecedentes de trabajo del personal aludido, especialmente para determinar su afinidad a las políticas de la empresa y seleccionar en su caso las personas que en el extremo no podrán tener acceso al centro del trabajo que corresponda.
 - b) Solicitaran al contratista nombre completo y número de afiliación en el IMSS del personal que ejecutará el trabajo contratado, debiendo dar información de las altas y las bajas de este personal.
 - c) Investigar si el contratista ha tenido conflictos laborales con su personal y si los hubiese, contar con los antecedentes de los mismos.
 - d) Se observe en lo aplicable los criterios de selección de personal existentes en la empresa contratante.
- Contratación colectiva:
 - a) Independiente de la importancia y duración de las obras, los contratistas seleccionados deberán tener celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con un sindicato idóneo.
 - b) Asimismo, deberá tener celebrado Contrato Colectivo de Trabajo por Obra Determinada en el que se establezcan los tabuladores de salarios de los trabajadores dependientes del contratista.
 - c) Independientemente de lo anterior, los contratistas se obligarán a celebrar contratos individuales con sus trabajadores que intervendrán en la ejecución de la obra.
- Cumplimiento de Leyes de Trabajo, del Seguro Social

- a) El contratista al firmar el Contrato de Prestación de Servicios, de obras a precio alzado, o de precio unitario, tendrá la obligación de poner a disposición de la empresa, copia de la última liquidación de las cuotas obrero-patronales al IMSS y las relativas al INFONAVIT.
- b) Posteriormente, mientras dure vigente el contrato antes mencionado, los contratistas tendrán la obligación de comprobar a la empresa correspondiente el pago y prestaciones a sus trabajadores, así como liquidaciones de cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones al INFONAVIT, comprometiéndose a hacerlo dentro del plazo para hacer el pago.
- c) Se comunicará al contratista que su personal podrá entrar a la empresa únicamente cuando muestre físicamente su credencial correspondiente de afiliación en el IMSS.
- d) En ningún caso se otorgará credencial de la empresa, ni de asociaciones formadas por personal de la empresa.
- e) No se suscribirá por parte de nuestras empresas, cartas responsivas al IMSS, otras autoridades o terceros, ni se expedirán recomendaciones, aclaraciones u otros documentos que puedan implicar reconocimiento de responsabilidades inexistentes.
- f) Se verificará que el personal aludido esté incluido en las liquidaciones obrero-patronales, o bien, justificará el contratista haber dado de alta a quien pretenda entrar por cuenta del propio contratista a prestar los servicios contratados.
- g) Los contratistas deberán pagar el salario a sus trabajadores fuera de los límites de las instalaciones de la empresa contratante.

- Sub-contratistas:

Para contratar sub-contratistas será necesario:

- a) Autorización previa y por escrito de la empresa correspondiente.
- b) Que reúnan los mismos requisitos y obligaciones que se exijan para los contratistas.
- c) En todos los casos se deberá evitar a lo máximo la contratación de sub-contratistas.

- En el proceso de contratación, además debe observarse lo siguiente:

- Celebrar un Contrato de Prestación de Servicios acorde al tipo de servicios a obtener, consignándose en los contratos relativos a las especificaciones, declaraciones y cláusulas, que nos releven de responsabilidad laboral.
- Dejar constancia escrita de la entrega de materiales, equipo y herramienta, cuando sean proporcionados por la empresa.
- Establecer horarios de trabajo, forma de pago, periodicidad de pago y normas generales.

3.3

Constancia de terminación

Cuando los servicios contratados estén completamente terminados deberá firmarse un documento en el que conste la terminación del contrato en forma satisfactoria, con la intervención de la persona autorizada al efecto y el contratista, en coordinación con relaciones industriales.

Responsabilidades

Es responsabilidad de:

- Recursos humanos, en coordinación con las áreas responsables de contratos, el apego a estos criterios en la selección, contratación y manejo de los servicios de contratistas.
- Recursos humanos en coordinación con el solicitante de un servicio de contratista, el asignar un responsable de la obra o servicio a realizar.
- El responsable de la obra o servicio, en coordinación con Recursos humanos, el verificar qué tanto el contratista como su personal, al entrar a las instalaciones de la empresa, observen y acaten las medidas de seguridad e higiene establecidas y vigilar que dicho personal no interfiera en las labores de los trabajadores de la empresa.
- La gerencia de Recursos humanos, al ejercer supervisión sobre el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la presente.
- Las Direcciones Operativas, vigilar el cumplimiento de estos criterios.

3.4

Modelos de contratos de naturaleza no laboral

4.1.a Servicios en general.

4.1.b Obras a precio alzado.

4.1.c Comisión Mercantil.

REVISIÓN	Servicios en general	PÁGINA
----------	----------------------	--------

Contrato de Prestación de Servicios, que celebran por una parte _____ representada por el _____ quien da por generales, ser mexicano, mayor de edad, casado, al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, señalando como domicilio el de su representada, sito en _____ y a quien en lo sucesivo se le denominará la empresa y por la otra compañía denominada representada por el señor _____ quien da por generales ser mexicano, mayor de edad, casado, al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, con domicilio en _____ y a quien en lo sucesivo se le denominará el contratista, manifestando ambas partes que celebran el presente contrato al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

PRIMERA: Manifiesta el _____ que su representada es una empresa legalmente constituida, de acuerdo a las leyes del país.

SEGUNDA: Continúa declaración el _____ que su representada, requiere:

TERCERA: Manifiesta el _____ que para los efectos de la cláusula que antecede su representada solicita los servicios del contratista consistentes en lo siguiente:

CUARTA: Por su parte manifiesta el contratista que conociendo los propósitos de la empresa le ofrece que cuenta profesionalmente con los conocimientos, experiencia y elementos suficientes para dicha finalidad, toda vez que es especialista en la prestación de dichos servicios.

QUINTA: Declara el contratista que se dedica especialmente a efectuar los trabajos descritos en la declaración anterior y que además cuenta con el personal con conocimientos y experiencia suficiente y que tiene además una situación económica sovente e instrumentos propios y maquinaria suficiente para la realización de los trabajos mencionados, con cédula de empadronamiento _____ expedida por la Oficina Federal de Hacienda respectiva y registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con el número _____.

CLAUSULAS

PRIMERA: La empresa considerando lo declarado anteriormente, conviene con el contratista que la prestación de sus servicios, no serán subordinados, para los efectos de lo previsto en la declaración segunda, mismos que en esta cláusula se dan por reproducidos.

SEGUNDA: Por su parte, el contratista se obliga a prestar tales servicios dedicando todo su esfuerzo y conocimiento para rendir resultados positivos y en el supuesto de que en el desarrollo de sus actividades tuviere necesidad de recurrir a la consulta u opinión profesional, o utilizar los servicios de cualquier otra persona física o moral, serán de su exclusiva cuenta y responsabilidad los honorarios, sueldos, gastos, etc., que la citada consulta, opinión o servicios originen.

TERCERA: La duración del presente contrato será por el término _____, según estimación inicial de ambas partes; sin embargo, tratándose de servicios profesionales, si surgen impedimentos que a juicio de la empresa le obstaculicen o le afecten para la continuación del mismo, ésta podrá darlo por terminado avisando al contratista por escrito con una anticipación de 15 días por lo menos, para el efecto de la liquidación correspondiente que incluirá entrega a la empresa de datos, documentos, estudios o informes que a la misma correspondan y cubrir los honorarios devengados al contratista.

CUARTA: Este contrato podrá rescindirse sin responsabilidad para la parte que no haya incurrido en falta, por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por el incumplimiento de cualquiera de las estipulaciones de este contrato.
- b) Si el contratista voluntariamente retrasa la solución pronta y expedita de los trabajos que se le encomendaron.
- c) Por las demás causas establecidas en el Código Civil.

Para que la rescisión surta efectos, bastará un simple aviso dado a la otra parte, sin que sea necesario acudir a los tribunales a obtener la declaración correspondiente.

QUINTA: El contratista se obliga a presentar a la empresa a través de la persona que ésta designe y cuando menos una vez a la semana, información relativa a sus actividades profesionales sobre el objeto de este contrato.

SEXTA: Manifiesta el contratista que dada la naturaleza civil de este contrato, releva a la empresa de toda responsabilidad que pueda surgir con motivo de posibles riesgos de cualquier índole que se deriven de este contrato, tanto de ellas como a terceros.

SEPTIMA: La empresa pagará al contratista por concepto de honorarios por la prestación de sus servicios la cantidad de \$ _____ (_____)

_____) los que pagará en la siguiente forma (_____) al firmarse de conformidad este contrato y el resto mediante entregas parciales conforme al avance del proyecto, previa presentación de recibos para su aprobación y pago. Si este contrato se termina por cualquier

MANUAL DE CRITERIOS LABORALES

motivo sin concluirse la prestación de los servicios descritos en la tercera declaración, se pagará al contratista la proporción que corresponda por los servicios prestados hasta ese momento.

OCTAVA: El contratista se obliga a tratar la información que de su labor obtenga y la que la empresa le proporcione con absoluta confidencialidad, discreción y reserva, guardando el más estricto secreto profesional en todo lo relacionado con su actividad derivada de este contrato.

NOVENA: Ambas partes convienen que dentro de la cantidad pactada como pago total de los servicios profesionales contratados, no se incluyen los gastos que se originen con motivo de _____, y en el caso de modificaciones a los planos ya aprobados, se pasará a la empresa nuevo presupuesto para su aceptación.

DECIMA: El contratista se hace responsable de rehacer, en caso de ser necesario, los trabajos o cualquiera de los servicios contratados si existiere algún error que le sea imputable.

DECIMA PRIMERA: La empresa concede autorización al contratista para que se le permita el acceso a _____, para el efecto de que se hagan los estudios y pruebas correspondientes para la realización de los servicios profesionales que le han sido contratados.

DECIMA SEGUNDA: Ambas partes se obligan al pago de daños y perjuicios en caso de incumplimiento del presente contrato.

DECIMA TERCERA: Para dirimir cualquier controversia derivada de la falta de cumplimiento, interpretación, rescisión o cualquier otra diligencia relacionada con este contrato, ambas partes están de acuerdo en someterse expresamente a los tribunales de esta ciudad renunciando al fuero de su domicilio que en el futuro pudieran tener.

Conforme con el contenido de este instrumento, lo firman y ratifican ante los testigos que aparecen a calce, agregando que el contrato se celebró sin existir error, dolo, violencia, lesión, ni ningún vicio de la voluntad que afecte su validez.

A _____ de _____ del 20 _____.

LA EMPRESA

EL CONTRATISTA

TESTIGO

TESTIGO

REVISIÓN	Obras a precio alzado	PÁGINA
----------	-----------------------	--------

Contrato de Obras a Precio Alzado que celebran por una parte _____, representada por el _____, quien da por generales, ser mexicano, mayor de edad, casado, al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, señalando como domicilio el de mi representada, sito en _____ y a quien en lo sucesivo se le denominará la empresa y por la otra la compañía denominada _____, quien da por generales ser mexicano, mayor de edad, casado, al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, con domicilio en _____ y a quien en lo sucesivo se le denominará el contratista, manifestando ambas partes que celebran el presente contrato al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

PRIMERA: Manifiesta la empresa que es una Sociedad Anónima legalmente constituida de conformidad con las leyes mexicanas y quien tiene la necesidad de contratar a una persona física o moral para la ejecución de una obra en _____ consistente en: _____

SEGUNDA: Declara el contratista que se dedica especialmente a efectuar los trabajos descritos en la declaración anterior y que además cuenta con el personal, con conocimientos y experiencias suficientes y que tiene además una situación económica solvente e instrumentos propios y maquinaria suficiente para la realización de los trabajos mencionados, con cédula de empadronamiento _____ expedida por la Oficina Federal de Hacienda respectiva y registrada ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con el número _____.

CLAUSULAS

PRIMERA: El contratista obliga a ejecutar la obra y trabajos descritos en la primera declaración de este contrato, conforme a las especificaciones en la misma señalados, por lo que para todos los efectos legales a que haya lugar debe tenerse por reproducidos en esta cláusula el contenido de la declaración mencionada.

SEGUNDA: Los derechos que hayan de pagarse para la obtención de permisos y licencias necesarios para la ejecución de los trabajos señalados en la cláusula anterior serán pagados por cuenta de _____.

TERCERA: Para la realización de la obra, el contratista proporcionará el personal, el equipo y las herramientas que se necesiten; tendrá a su cargo la dirección y supervisión de los trabajos, así como la administración de los mismos hasta su terminación. El contratista no podrá subrogar ni parcial ni totalmente las obligaciones contraídas en este contrato sin autorización por escrito de la empresa.

CUARTA: Los trabajadores, empleados y demás personal que intervenga en la realización de la obra, dependerá exclusivamente del contratista por ser patrón, no pudiendo de ninguna forma considerarse como intermediario en los términos del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, dado que cuenta con recursos propios para hacer frente a las obligaciones laborales que pudiesen tener. En consecuencia, cualquier responsabilidad que llegase a surgir con motivo de accidentes o enfermedades de trabajo del personal antes citado, así como cualquier otra de tipo laboral o civil, penal o mercantil con terceras personas, será enteramente a cargo del contratista.

QUINTA: La empresa queda facultada para cerciorarse, en todo momento, de que los trabajos se efectúen conforme a lo estipulado en este contrato y para tal efecto, podrá nombrar personal de su confianza para que haga sugerencias y en su caso suspender la obra cuando ésta no se ajuste a lo establecido, obligándose el contratista a proporcionarles todas las explicaciones y datos que éstos le soliciten.

SEXTA: Las partes convienen en que el precio total de la obra será por la cantidad de \$ _____ (_____), incluyendo el % del IVA, los cuales serán pagados en la siguiente forma: _____ y _____ al entregar la misma totalmente terminada.

SEPTIMA: Ambas partes convienen en que la obra deberá iniciarse el día _____ de _____, obligándose el contratista a terminarla en un plazo de _____ contados a partir de la fecha antes mencionada.

OCTAVA: El contratista responderá para con la empresa y frente a terceros, hasta el acto de entrega de la obra, del riesgo de la misma, por lo que indemnizará tanto a la empresa como a terceros que pudieran resultar afectados, de los daños, sean físicos o morales, así como de los perjuicios que se les causen con motivo del trabajo efectuado por él, así como por hechos del personal que contrate para la ejecución de la obra o de sub-contratistas, en caso de que la empresa lo haya autorizado.

NOVENA: El Contratista deberá entregar la obra dentro del plazo convenido, deviendo hacer la entrega a satisfacción de la Empresa, en la inteligencia de que el Contratista para ese efecto, deberá realizar los trabajos y acabados que técnicamente requiera la obra, sin costo adicional al ya estipulado, si por omisión no se señalan en las especificaciones. La entrega y recepción de la obra, materia de este instrumento deberá hacerse por escrito.

DECIMA: Todas las demoras que el Contratista sufra en la ejecución del trabajo por causa directa de la Empresa, deberá reportarla por escrito a la misma, en un término máximo de 24 horas, a fin de que ésta manifieste si acepta la imputación de la demora.

DECIMA PRIMERA: El Contratista, se obliga a indemnizar a la Empresa con la cantidad de por cada día que se exceda del plazo estipulado para entregar la obra terminada, quedando de acuerdo que dicha cantidad deberá ser cubierta por el contratista, operando la compensación del caso con motivo de cualquier pago pendiente.

DECIMA SEGUNDA: La Empresa se reserva el derecho de rescindir este contrato con motivo de cualquier forma de incumplimiento a lo aquí pactado por parte del Contratista, y en cuyo caso podrá optar: por exigir el cumplimiento o por la rescisión del contrato y en ambos casos la consiguiente indemnización por daños y perjuicios que resulten.

DECIMA TERCERA: El Contratista se obliga a que todos los pagos y contrataciones de su personal los hará fuera de los límites del lugar donde se realiza la obra y perímetros adyacentes, obligándose también a respetar y cumplir todas las normas de seguridad, de higiene del trabajo, entrada y salida de la planta y disciplina en general que exista en la empresa.

DECIMA CUARTA: El Contratista se compromete a mantener a todo su personal afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social, así como a cumplir con todas las obligaciones legales y contractuales derivadas de sus Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo, facultando a la Empresa para que se cerciore en el momento en que lo desee, del cumplimiento de dichas obligaciones.

DECIMA QUINTA: Ambas partes renuncian al fuero del domicilio que en el futuro puedan tener y están de acuerdo en sujetar toda controversia directa o indirectamente relacionada con el presente contrato, a los Tribunales del Orden Común de la ciudad de

DECIMA SEXTA: Las partes manifiestan haber celebrado este contrato por su libre voluntad y sin haber mediado vicio alguno de consentimiento que pudiera invalidarlo, fundándose para su celebración en lo dispuesto por los artículos 2509, 2510, 2511, 2518 y 2519 en relación con los artículos 1689,1690 y 1691 y los demás relativos al Código Civil vigente en el Estado* y lo firman ante los testigos que también suscriben.

EL CONTRATISTA

TESTIGO

TESTIGO

REVISIÓN	Comisión mercantil	PÁGINA
----------	--------------------	--------

En la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año dos mil _____, los que suscribimos por una parte el señor _____ representante de la empresa, _____ quien dá por generales ser mexicano, mayor de edad, casado, al corriente en el pago de sus obligaciones fiscales, con domicilio en _____ y a quien en lo sucesivo se le denomina Comitente y por la otra el señor _____ mexicano, mayor de edad, casado sin adeudos fiscales, con domicilio en _____ y a quien en lo sucesivo se le denominará el Comisionista, reconociéndonos mutuamente nuestra personalidad, hacemos constar que hemos convenido en celebrar el presente Contrato de Comisión Mercantil, al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

PRIMERA: Declara el señor _____ ser un Agente Comisionista Independiente, dado de alta como tal ante la Oficina Federal de Hacienda bajo la clave No. _____ contando con registro patronal No. _____ ante el IMSS; y declararse a efectuar actos de comercio para diversas empresas.

SEGUNDA: Declara el Comitente que su representada contempla dentro de sus planes inmediatos lo siguiente:

TERCERA: Continúa declarando el Comitente que para la realización de los actos que se mencionan en la cláusula que antecede, su representada solicita los servicios del Comisionista consistentes en:

CUARTA: Por su parte el Comisionista manifiesta que conociendo los propósitos del Comitente le ofrece que cuenta profesionalmente con los conocimientos, experiencia y elementos suficientes para dicha finalidad toda vez que es especialista en la prestación de dichos servicios.

CLAUSULAS

PRIMERA: El Comisionista acepta vender en Comisión Mercantil los siguientes artículos (detallarlos) los que son propiedad del Comitente, estimando ambas partes que la vigencia de este mandato será de _____ Tiempo suficiente para la realización de dichos actos de comercio.

SEGUNDA: El personal que emplee el Comisionista para la realización del objeto de este contrato, dependerá exclusivamente del mismo por ser el patrón, no pudiendo en ninguna forma considerarse como intermediario en los términos del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, dado que cuenta con recursos propios para hacer frente a las obligaciones laborales que pudiese tener.

TERCERA: Queda entendido que si el comisionista o su personal abren crédito a los clientes, otorgan deducciones o bonificaciones que no estén autorizadas por el Comitente, aquéllas serán por su cuenta y riesgo, deduciéndose de sus comisiones las cantidades que no pague el cliente o bien el total de las deducciones otorgadas sin previa autorización por el comitente.

CUARTA: No hay sujeción alguna de el Comisionista al Comitente, en el tiempo y modo de concretar Aquél las operaciones de venta, ni se le fijan al mismo Comisionista hrs determinadas para verificarlas, ya que éste actuará libremente.

QUINTA: El Comisionista entregará al Comitente los pedidos que hubiere levantado para que este último previa aceptación de su parte, los surta y remita directamente a los clientes compradores que el Comisionista hubiere designado, procediendo también el Comitente a la facturación de estas ventas a nombre y cargo de los mismos clientes.

SEXTA: El Comisionista se obliga a vender las mercancías a los precios que se establezcan en las listas respectivas que le entregue el Comitente, dichas listas de precios podrán ser modificadas por el Comitente cuando éste lo considere necesario.

SEPTIMA: El Comisionista percibirá por las operaciones de Comisión Mercantil que se realicen por su conducto y al amparo del presente mandato, una comisión determinada sobre las siguientes bases:

La zona asignada para la venta y cobranza al Comisionista será la siguiente:

REVISIÓN	Inspecciones de trabajo	PÁGINA
----------	-------------------------	--------

CAPITULO VI

Inspecciones de Trabajo

TEMA 1

Sobre las Inspecciones de trabajo

Sabemos que la única forma de que las autoridades laborales nos sancionen por alguna violación, es que la constaten y el único medio con que cuentan es la inspección en los centros de trabajo se cumplan las leyes y disposiciones laborales (Art. 1 Reglamento de Inspección Federal del Trabajo).

Entre las disposiciones laborales encontramos los reglamentos, decretos, instructivos, etc., que necesitamos conocer para la defensa de los intereses de la empresa, como ya hemos mencionado.

Existen 4 clases de inspección, las que se denominan: iniciales, periódicas, de verificación y extraordinarias, las cuales se realizan de manera similar, por lo general.
(Art. 238 RSHT¹³ y 28 RIT¹⁴).

Los puntos principales en la realización de una inspección son:

- a) El inspector debe ajustarse a las instrucciones escritas de la Dirección de Inspección, instrucciones que deberá mostrar al patrón (Art. 241 y 249 RSHT).
- b) Deberá cerciorarse de la personalidad de quien representa el patrón (Art. 29 RIT)
- c) Por su parte, demostrará ser miembro de la Dirección de Inspección por medio de la credencial respectiva (Art. 240 RSHT y 66 RIT).
- d) Deberá solicitar el patrón la presencia de dos testigos, en caso de negativa los podrá nombrar el mismo inspector (Art. 243 RSHT).

¹³ RSHT: Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

¹⁴ RIT: Reglamento de Inspección del Trabajo.

- e) Podrá solicitar los documentos a que obligan la ley y sus reglamentos (Art. 239 RSHT y 31 RIT).
- f) Podrá pedir la entrega de muestras de las sustancias y de los materiales peligrosos (Art. 239 RSHT) (Instructivo 26/Nov./82).
- g) Podrá realizar interrogatorios con o sin intervención de los patronos (Art. 32 RIT).
- h) Deberá levantar acta de cada visita con la intervención de las partes entregando copia de la misma a las partes (Art. 242, 244 y 245 RSHT y 33 RIT).
- i) Si existe peligro inminente el inspector podrá sugerir medidas de aplicación inmediata (Art. 247 RSHT) (Instructivo 26/Nov./82).

Los hechos que hagan constar los inspectores del trabajo en las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos, mientras no se demuestre lo contrario.

Dentro de las inspecciones periódicas, existen dos materias que se revisan y que los inspectores traen debidamente determinada la clase de inspección, si es para condiciones de trabajo o para seguridad e higiene.

En el caso de que la inspección fuera sobre condiciones de trabajo en donde se revisan nóminas, pago de tiempo extra, días de descanso, participación de utilidades, etc. y resultare que a juicio del inspector existe alguna anomalía, éste lo consignará ante la Secretaría del Trabajo y se comenzará con el Procedimiento para la Aplicación de Sanciones Administrativas, por lo que es de suma importancia que tengan los documentos respectivos en orden y a la mano para que la persona que atienda al inspector pueda mostrárselos durante ésta.

En cuanto a las inspecciones de seguridad e higiene, el trámite es un poco más flexible ya que existen plazos para realizar las sugerencias del inspector y existirá una inspección de verificación como más se detalla más adelante.

Cabe hacer notar que existe en materia de inspecciones una relación estrecha entre el aspecto legal y el aspecto técnico y hay necesidad de dividirlo para el mejor desarrollo de los asuntos, teniendo una mejor defensa contra la imposición de posibles multas.

Desde luego, la mejor manera de eliminar las posibles multas es conocer y poner en práctica los lineamientos de las disposiciones laborales.

Una gran ayuda en la defensa de la planta y/o depósito sería que una vez que el inspector esté levantando el acta con intervención de las partes (Art. 242, 244, y 245 RSHT y 33 RIT) involucren a los gerentes o coordinadores de las áreas que resulten afectados por alguna recomendación inoperante y junto con ellos hagan constar en el acta los argumentos técnicos, aún cuando estos argumentos sean superficiales, también podrán solicitar la aclaración de alguna recomendación que resulte obscura o demasiado general, etc., dejando las deficiencias legales del acta, a la Dirección de Recursos Humanos.

Una vez que el inspector les haya dejado copia del acta levantada, podrán organizar los trabajos de las recomendaciones que consideraron justas y comenzar los estudios técnicos que desvirtúen las recomendaciones que se consideraron inoperantes.

Posteriormente, la Secretaría del Trabajo otorgará un plazo para el cumplimiento de las recomendaciones del inspector que la propia secretaría haya considerado justas (Art. 252 RSHT). De ahí, la necesidad de intervenir en las actas de inspección para lograr el convencimiento de la secretaría sobre la inoperancia de determinada recomendación.

Sin embargo, la secretaría puede considerar justa una recomendación que nosotros consideramos inoperante, aún cuando hayamos intervenido en el acta, por haber sido superficiales los argumentos, pero otras recomendaciones las habrán desechado gracias a su intervención.

Decíamos que la secretaría otorgará un plazo para el cumplimiento de las recomendaciones que consideró justas, si en dicho oficio existen sugerencias inoperantes o los plazos otorgados resultan insuficientes, deberán enviar el oficio respectivo con sus comentarios a la Dirección de Recursos Humanos, además como ustedes habrán desarrollado su trabajo adjuntarán a la comunicación los estudios técnicos bien fundamentados, en donde se demuestre la inoperancia de la recomendación, siendo básico lo inmediato de las comunicaciones.

Transcurrido el plazo, las autoridades enviarán una inspección de verificación, que como su nombre lo indica verificará que las recomendaciones se realizaron y tendremos oportunidad de asentar los argumentos técnicos bien fundamentados, de las recomendaciones inoperantes.

Desde luego, tendrán que seguir enviándonos los documentos que lleguen a tener sobre la inspección.

Si no hemos logrado el convencimiento de las autoridades sobre la inoperancia de la sugerencia, comenzará el procedimiento para la aplicación de la sanción por no haberse realizado la modificación propuesta (Art. 252 RSHT), procedimiento en que se nos citará para audiencia y posteriormente la resolución imponiendo la multa, si no logramos en esta instancia demostrar que no son ciertos los actos u omisiones (Art. 10 RASAVLFT¹⁵).

Los inspectores de trabajo pueden llegar en cualquier momento buscando al representante de la empresa para realizar la inspección, dejando citatorio para el día siguiente y después hacen la inspección con quien esté presente, persona que deberá firmar el acta, deberán acompañar al inspector en su recorrido y sean quienes intervengan en las actas. Cabe hacer notar, que el encargado del área de seguridad o del depósito pueden estar de vacaciones o en cursos y otra persona de la empresa debe acompañar al inspector y hacer las intervenciones en las actas, por tanto, deberán entrenar a otras personas en el manejo de inspecciones y en los derechos y obligaciones que la compañía tiene con respecto a la Legislación Mexicana en materia de seguridad.

¹⁵ RASAVLFT.-Reglamento para la aplicación de sanciones administrativas por violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

REVISIÓN	Anexo 1	PÁGINA
----------	---------	--------

ANEXO 1

Documentación requerida para el desahogo de inspección de condiciones generales de trabajo

1. Personalidades que intervienen:

- a) Representante Legal de la empresa (Poder notarial e identificación).
- b) Representante Sindical (identificación y acreditación).
- c) Representante de las Comisiones Mixtas para la Formulación o Revisión del Cuadro General de Antigüedades, Capacitación y Adiestramiento, Reparto de Utilidades.
- d) Reglamento Interior de Trabajo (acreditación e identificación).
- e) Dos testigos de asistencia (identificación y domicilios).

2. Última acta de inspección practicada.

3. Información general:

- a) Acta Constitutiva de la empresa.
- b) Cámara Patronal.
- c) Registro Federal de Causantes, giro
- d) Capital Contable actual.
- e) Registro ante el I.M.S.S., clase y grado.
- f) Sindicato titular del contrato según el caso (central obrera.
- g) Número total de trabajadores, desglosado por sexo, sindicalizados, confianza y eventuales, extranjeros y menores con permiso correspondiente, mujeres embarazadas.
- h) Tipo de establecimiento.
- i) Domicilio fiscal.

4. Contratación

Individual, colectiva o ley (fecha de depósito).

5. Reglamento Interior de Trabajo y acta de integración de la Comisión.

6. Salarios (nóminas, semanal y quincenal, de 6 meses a la fecha).

7. Jornadas de trabajo y tiempo extraordinario, según el caso.

8. Comprobantes del pago de aguinaldo, vacaciones, fondo de ahorro y prima dominical.

9. Participación de utilidades:

- a) Carátula del último ejercicio fiscal.
- b) Proyecto de reparto y acta de la comisión revisora.
- c) Recibo de pago.

10. Pagos efectuados por la empresa:

- a) Bimestre al IMSS, finiquitos de bajas mencionadas en la cédula (3 últimos pagos).
- b) INFONAVIT, SAR y créditos otorgados (3 últimos pagos).
- c) FONACOT (3 últimos pagos efectuados).

11. Capacitación y Adiestramiento:

- a) Integración y registro de la Comisión Mixta.
- b) Planes y programas y su registro.
- c) Constancias de habilidades laborales.
- d) Cláusulas de capacitación en cada tipo de contratación.

12. Cuadro General de Antigüedades y Comisión de Escalafón.

13. Otorgamiento de becas, alfabetización, fomento de actividades deportivas y culturales (comprobantes que lo acrediten).

14. Cierre del acta (Manifestación de las partes, lectura y firmas).

REVISIÓN	Anexo 2	PÁGINA
-----------------	----------------	---------------

ANEXO 2

Documentación requerida para el desahogo de inspección de condiciones general de seguridad e higiene

1. Personalidades que intervienen:

- a) Representante Legal de la empresa (Poder Notarial).
- b) Representante Sindical (acreditación e identificación).
- c) Representante de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (acreditación e identificación).
- d) Dos testigos de asistencia (identificación y domicilios).

2. Información general:

- a) Actividad de la empresa.
- b) Rama Industrial.
- c) Registro Federal de Contribuyentes, giro.
- d) Registro Patronal ante el IMSS, clase y grado de riesgo.
- e) Tipo de establecimiento.
- f) Número total de trabajadores desglosado por sexo, sindicalizados, confianza y eventuales, extranjeros y menores con permiso correspondiente, mujeres embarazadas.
- g) Dimensiones aproximadas del centro de trabajo, terreno y construidos.

3. Descripción del proceso productivo:

- a) Materias primas.
- b) Maquinaria utilizada.
- c) Productos y subproductos obtenidos.

4. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:

- a) Integración y registro de la Comisión Mixta.
- b) Plan anual de trabajo (recorridos mensuales).
- c) Actas de recorridos mensuales de 6 meses a la fecha.

5. Reportes de accidentes de trabajo a la S.T.P.S.

6. Médico de la empresa:

- a) Nombre del médico y registro ante la S.T.P.S.
- b) Libro médico autorizado ante la S.T.P.S.
- c) Exámenes médicos periódicos y admisión, conferencias anuales.

7. Autorizaiones y licencias expedidas por la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Delegación Federal del Trabajo):

- a) Autorización definitiva o provisional de maquinaria y quipo.
- b) Planos de registro autorizados de G.V. y R.S.P. acta técnica e inventario (c/u).
- c) Libros de registros autorizados de los G.V. y R.S.P. instalados.
- d) Licencia del personal de operación (fogoneros, operadores, jefes de planta, operadores de grúa y montacargas)

8. Muestreo de condiciones ambientales:

Descripción en su caso de las áreas de producción, en las cuales se detecte ruido, polvo o cualquier tipo de contaminante.

9. Equipo contra incendio:

- a) Total de extintores, tipo y capacidad, revision.
- b) Brigada contra incendio, simulacros.
- c) Salidas de emergencia.

10. Recorrido por las instalaciones de la empresa, para detectar actos o condiciones inseguras en materia de seguridad e higiene.

11. Precedimiento para el transporte, manejo y almacenamiento de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas.

12. Tabla de trabajos peligrosos.

13. Hoja de datos de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas.

14. Manual de procedimiento para el estiba y desestiba.

15. Manual de procedimiento para la práctica de primeros auxilios.

16. Manuales de instalación, operación y procedimiento de seguridad para el mantenimiento de la maquinaria.

17. Cierre del acta (manifestación de las partes, lectura y firmas).

Bibliografía

Compilación Laboral Correlacionada
Ocampo, Carlos Medina
Ed. Dofiscal 9ª. Edición

Las Corrientes Sindicales en México
Esteve Diaz Hugo
Ed. Instituciones de Proposiciones Estrategicas 1ª. Edición

Las Tecnicas de Administración Cientificas y los Trabajos Atipicos
Cavazos, Flores Baltasar
Ed. Trillas 1ª. Edición

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada
Cavazos, Flores Baltasar
Ed. Trillas 15ª. Edición

Bibliografía electronica:

<http://www.monografias.com/trabajos/dcholaboral/dcholaboral.shtml>

<http://www.todoelderecho.com/Apuntes/Laboral/apunteslaboral.htm>

<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html>

<http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>
Ley del Seguro Social

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Estatal/ESTADO%20DE%20MEXICO/Reglamentos/MEXREG030.pdf>
Reglamento de Inspección del Trabajo

http://www.stps.gob.mx/02_sub_trabajo/01_dgaj/r_seguridad.pdf
Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo