

**ASIGNATURA: TALLER VII ADMÓN DE LA
RELACIONES LABORALES** Grupo 324LAC08A4

HORARIO: Lunes y Miércoles de 07:00 a 09:00 am

CUATRIMESTRE: Abril 15 – Junio 19, 2024
C.P. y Mtro. en A. Héctor Marín Ruiz

OBJETIVOS: **OBJETIVO DE LA ASIGNATURA:** AL FINALIZAR EL CURSO, EL ALUMNO EXAMINARÁ LAS FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DE RRHH – ESTUDIARÁ LAS RELACIONES DE TRABAJO JURÍDICAS – LOS CONCEPTOS MÁS COMUNES QUE INTEGRAN LAS REMUNERACIONES INCLUYENDO *FRINGE BENEFITS* PREVISIÓN SOCIAL Y CONOCERÁ LA IMPLICACIÓN DEL ISR Y DE SEGURO SOCIAL - El alumno conocerá los aspectos que conllevan la relación de trabajo • El alumno conocerá todos los elementos asociados para la elaboración de nóminas de pagos de salarios. • El alumno analizará las disposiciones legales aplicables al pago de sueldos y salarios contenidas en la Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Seguro Social, así como otras asociadas a la materia. • El alumno podrá relacionar los derechos más elementales de los trabajadores y las obligaciones prioritarias de los patrones.

BIBLIOGRAFÍA. Pérez Chávez, Campero; Manual para el control integral de las nóminas; Tax Editores, Décima segunda edición 2024

FORMA DE TRABAJO DURANTE EL TRIMESTRE

PUNTUALIDAD: La clase comprende de las 07:00 09:00 hrs. los LUNES y MIÉRCOLES de cada semana.

TOLERANCIA 10 MINUTOS

INASISTENCIAS: 3 FALTAS EN EL TRIMESTRE ES EL MÁXIMO PERMITIDO PARA TENER DERECHO A EXAMEN. LOS ASUNTOS DE TRABAJO NO SON EXCUSA PARA JUSTIFICAR FALTAS. 3 RETARDOS IMPLICA UNA AUSENCIA IRREVOCABLE. AUSENCIAS POR OTRAS RAZONES SERÁN ADMITIDAS, SIEMPRE Y CUANDO SE AMPAREN CON SOPORTE DOCUMENTAL FEHACIENTE (hospitalización, enfermedades graves, cirugía, fallecimiento de familiares cercanos, entre otras).

COMPORTAMIENTO EN EL AULA: Ante todo deberá existir un clima de respeto mutuo, haciendo énfasis entre los propios alumnos. No se permitirá fumar, consumir bocadillos, bebidas, utilización de celulares (a menos de que se les solicite su uso), entradas y salidas del salón de clase. De acuerdo con las instrucciones de la Coordinación, el alumno que se duerma en clase se le pedirá abandone el salón.

DINÁMICA DE CLASE: Se promoverá tanto la participación individual, como grupal para el desarrollo de los temas seleccionados.

Los trabajos tanto de investigación y desarrollo, serán considerados como parte de la evaluación final, además del estudio independiente, investigación y lectura obligada de documentos oficiales.

PARÁMETROS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN FINAL

EXÁMEN PARCIAL (Mayo 15, 2024)

ENTREGA DE TRABAJO FINAL JUNIO 12 2024

EXÁMEN FINAL (JUNIO 19, 2024)

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

(Participación, Investigación, Exposición, Asistencia, Trabajos de Calidad, entre otros)

El examen parcial evaluará el contenido de la primera mitad del curso y el examen final evaluará los contenidos tanto de la segunda mitad del curso, más elementos del conocimiento adquirido en el cuatrimestre. En ambos casos, los resultados de los exámenes serán informados personalmente, en la presencia de todo el grupo, mediante la revisión de los mismos, para en su caso, aclarar dudas y retroalimentar el proceso de evaluación.

Objetivos particulares del docente:

- Resolver cualquier duda de los temas expuestos en clase y cualquier otro que se pueda presentar a nivel individual.
- En cada clase se promoverá la retroalimentación de los temas vistos en clase y se ejemplificarán los conceptos puntuales, inclusive asociándolos con otras materias y al mismo tiempo se promoverá la adquisición de nuevos conocimientos.
- Nos apegaremos totalmente al programa de la asignatura y en la medida de lo posible abarcaremos temas adicionales de Impuesto Sobre la Renta y Financiera de las empresas, esto significa que estudiaremos adicionalmente ISR, CFF, IVA, aspectos financieros, entre otros temas, lo cual dará pie para involucrarnos en otros temas igualmente importantes.
- La forma de trabajo será por participación en clase, exposición y entrega de los temas asignados en forma individual, con calidad profesional.

Objetivos particulares y de grupo del alumnado:

- Cualquier duda o aclaración de los alumnos será atendida de inmediato.
- Como responsabilidades de los alumnos se solicita puntualidad perfecta, es decir, llegar a tiempo y no faltar a clase, excepto por casos fortuitos o de causa mayor documentados, considerando que los contratiempos de trabajo no son excusa para no cumplir con la puntualidad perfecta.
- No debiera existir excusa para no conocer los temas vistos en clase y todos aquellos adquiridos en la licenciatura, en cuyo caso si fuese necesario, se reforzarían los temas donde observara cierta debilidad en conocimientos.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

		RÚBRICA		
		CRITERIO	DESEMPEÑO	PUNTUACIÓN
1	FORMATO	PORTADA: Escudo de la Universidad - Nombre del Trabajo a investigar - Nombre de los Participantes - Nombre el Docente - Mes y Año LETRA ARIAL 12 PUNTOS. Títulos letra arial negrita 14 puntos - Subtítulos Arial 12 puntos negrita		
2	ÍNDICE	LA NUMERACION DE LOS TEMAS DESARROLLADOS DEBE COINCIDIR CON EL DESARROLLO DEL TEMA QUE SE ESTÉ TRATANDO		
3	RESUMEN EJECUTIVO E INTRODUCCIÓN	NOMBRE DE LA EMPRESA INVESTIGADA - TIPO DE EMPRESA DE QUE SE TRATA - SU RAZÓN SOCIAL Y COMERCIAL - GIRO Y EXPLICACIÓN SUSCINTA DEL MISMO - DEBE INCLUIR UNA REFLEXIÓN DEL POR QUÉ DE LA EXISTENCIA DE DICHA EMPRESA		
4	DESARROLLO DEL TRABAJO	1) HACER MENCION DE LOS PRINCIPALES EJECUTIVOS QUE CONFORMAN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN CON SUS NOMBRE Y FUNCIONES RESPECTIVAS 2) ¿QUÉ ES LA EMPRESA? ¿QUÉ TIPO DE PRODUCTOS O SERVICIOS OFRECE A LA COMUNIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL?		
5	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	DEBEN ARGUMENTARSE LAS CONCLUSIONES DE MANERA SUSCINTA, TODO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
6	FUENTES DE INFORMACIÓN/ REFERENCIAS / BIBLIOGRAFÍA	DEBEN DARSE A CONOCER LAS FUENTES DE INFORMACION UTILIZADAS PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. AL MENOS 5 FUENTES.		
		PROMEDIO		
EJEMPLO				
CRITERIO			DESEMPEÑO	PUNTUACIÓN
FORMATO			Bueno	8.0
RESUMEN			Bueno	7.0
INTRODUCCIÓN Y CUERPO DEL TRABAJO			Bueno	8.0
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES			Bueno	7.0
FUENTES DE INFORMACIÓN DE			Excelente	10.0
PROMEDIO				8.00

POSIBLES CAMBIOS LABORALES PARA EL AÑO FISCAL 2024, AÚN SUJETOS A LA APROBACIÓN DEL CONGRESO DE LA UNIÓN.

AHORA EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR PODRÁN NEGOCIAR LAS CONDICIONES LABORALES. SIEMPRE QUE LAS CONDICIONES SEAN SUPERIORES A LOS DE LA LFT AHORA EL SINDICATO SI TIENE QUE ACORDAR CON LOS TRABAJADORES EN SU MAYORÍA.

EL TEMEC OBLIGA A MÉXICO A PAGAR BUENOS SALARIOS, Y NO COMO ANTES DEL TRATADO. SE CAMBIA LA LFT.

SE ACABARON LOS SINDICATOS “CHARROS” (El charrismo sindical es un concepto que surgió en México durante el año 1948 y que en realidad es una de las formas del corporativismo político que ha servido como sistema de control para sostener y reproducir regímenes políticos autoritarios y corruptos.

TALLER VII ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

El corporativismo en México ha servido, además, para apuntalar la relación “Metalegal” entre patrones, gobierno y sindicatos, donde la acumulación de la riqueza y la distribución del poder se llevan a cabo a costa del lamentable empobrecimiento y empobrecimiento de los trabajadores)

PUEDO, SI NO LO DESEO, NO PERTENECER A NINGÚN SINDICATO. ES LA DEMOCRACIA SINDICAL, NO IMPOSICIÓN.

ANTES HABÍA NUEVOS SINDICATOS, equivalentes a 450,000 CONTRATOS COLECTIVOS

CON LA NOM 037 SE DAN NUEVAS CONDICIONES DEL HOME OFFICE. TELETRABAJO – SILLAS ERGONÓMICAS, PAGO DEL INTERNET – ETC. HAY LIBERTAD DE VIAJAR, DIGITAL NOMADS, MIENTRAS ELLOS CUMPLAN CON SU TRABAJO.

**100% DE AUMENTO AL SALARIO MÍNIMO EN VARIOS AÑOS.
A MAYOR RIGIDEZ DE LAS EMPRESAS MAYOR “INFORMALIDAD” Y VICEVERSA
ANTES ERA AUTOCRÁTICO.
ANTES LOS SINDICATOS SE HACÍA UN CONTRATO DEJANDO AL PATRÓN QUE PUSIERAN LAS CONDICIONES QUE QUISIERA**

- 1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**
- 2. CAMBIOS EN LAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS A TRAVÉS DEL OUTSOURCING**
- 3. POSIBLES CAMBIOS EN EL PAGO DEL AGUINALDO**
- 4. PANORAMA REFORMA LABORAL. FIJACIÓN DE MANERA CONJUNTA ENTRE EMPRESA Y EMPLEADO (2019**
- 5. VACACIONES 12 DÍAS A 76 Y 78 LFT A PARTIR DEL PRIMER AÑO A LOS DOS AÑOS = 14 DÍAS, VACACIONES CONTÍNUOS Y ACORDAR CON EL PATRÓN. LOS PATRONES NO VAN A QUERER DARLOS CONTINUOS.**
- 6. TARIFAS – DISMINUCIÓN EN RECAUDACIÓN EN PF EN ISR LA INFLACIÓN HA SIDO MUY ALTA Y ESO HA OBLIGADO A QUE BAJEN LAS TARIFAS. EJEMPLO DE UN EMPLEADO CON \$10,000**

**2020 ISR 912
2021 ISR 834 -78.53
2022 =
2023 ISR 771 -62.85**

**OTRO CAMBIO - AUMENTO AL SALARIO MÍNIMO 2023 172. 87 A 207.44 O SEA DE 5,255 A 6,306.17 En 2024 248.93 ó 7,468
EN LAS FRONTERAS 260.34 = 7,914.336 A 312.41=9,427.264 2024
374.89 = 11,246.70**

CAMBIO RETIRO PENSIONES 2024 3.8% DE INCREMENTO APORTACIÓN DEL PATRÓN, CESANTÍA EN EDAD AVANZADA Y VEJEZ- EL PATRÓN PAGARÁ MÁS.

5. CUANDO TENGO UN NEGOCIO CON EL OBJETIVO REAL DE EXISTIR, SI NO LO TENGO, HABRA PROBLEMAS SERIOS CON LA SHCP. DEBO TENER UTILIDAD.

ESTO DA A PENSAR MAL A LA SHCP EJEMPLO LAS FACTURERAS, SOLO EL ARTÍCULO 5A DEL CFF SE PRESUME UNA FALTA DE RAZÓN DE NEGOCIO Y QUE SOLO BUSCAN BENEFICIOS FISCALES A TRAVÉS DEL FRAUDE PROGRAMADO.

2.1.52 ESTABLECE UN COORDINADOR SECRETARIO TÉCNICO, LEGISLACIÓN TRIBUTARIA, SAT, ETC.

6- RÉGIMEN SIMPLIFICADO DE CONFIANZA – LAS P. FÍSICAS TIENEN QUE PRESENTAR SUS DECLARACIONES ANUALES Y AJUSTAR LOS PAGOS MENSUALES.

PARA EL 2024 SE DA A CONOCER EL PAQUETE ECONÓMICO

PROPUESTAS DE CAMBIOS LABORALES Y FISCALES.

- 1. LIVA LUZ USO DOMÉSTICO – ART 15 CAMBIA- NO IVA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LUZ EN CASA O SEA MENOS PAGO.**
- 2. ESTÍMULOS A COMPRA DE AUTOS ELÉCTRICOS O HÍBRIDOS HIDRÓGENO Y SIMILARES – NO IVA ART 2A TASA DEL 0% OJO TASA EXENTA. EN ISR ART 36 INVERSIONES NO ES DEDUCIBLE SI SUPERA LOS 400,000 LÍMITE 175,000 SI ES CON BATERÍAS SOLO 400,000**
- 3. EN ISR ART 151 – DEDUCCIONES PERSONALES DE LAS PF PROPUESTA LOS PAGOS POR COLEGIATURAS COMO DEDUCCIÓN PERSONAL PARA NUESTROS HIJOS O PADRES SI FUESE EL CASO- SOLO LAS COLEGIATURAS INSCRIPCIÓN Y REINSCRIPCIONES Y DAN UNA TABLA DE LIMITES DE 18,000 23,000 Y 30,000**
- 4. TRATAMIENTOS DE CÁNCER SOLO CON FACTURA HOSPITALARIA NO DE FARMACIAS**
- 5. COMPRA DE GASOLINA PARTICULARES COMO DEDUCCIONES PERSONALES.**
- 6. DEROGAR 5to PÁRRAFO DEL 151 DEDUCIR 5 VECES DE LA UMA. YA NO HABRÍA LÍMITE EN LAS DEDUCCIONES PERSONALES, INTERESES, SGASTOS MÉDICOS, LO CUAL DARÍA SALDOS A FAVOR.**
- 7. ESTÍMULO A PATRONES PON CONTRATACIÓN DE JÓVENES DE 15 Y 29 AÑOS DEL 25% DEL SUELDO QUE LES PAGUEN.**
- 8. 96 Y DECLARACIÓN CAMBIAN LAS TARIFAS, LOS QUE GANEN 9000 MENSUALES NO PAGUEN ISR A DIFERENCIA DE QUE SI PAGAN- MUCHAS PROPUESTAS NO HABÍAN PASADO ANTERIORMENTE.**

TODO LO ANTERIOR ESTÁ SUJETO A APROBACIÓN POR PARTE DEL CONGRESO

Considerando la importancia del trabajo dentro de la economía de los países y organizaciones, así como su imperiosa presencia en la generación de capital, se requirió de la aportación de sus productos en numerario para que el Estado solvente su gasto público.

Por esta razón, desde hace mucho tiempo, el salario como contraprestación del trabajo ha sido objeto de gravamen y de regulación por la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Este proceso ha sido continuo y cada día más complejo a tal grado que el día de hoy requiere una mayor dedicación en su estudio.

Este taller que nos ocupa, proporciona a los estudiantes de finanzas, administración y contabilidad las herramientas básicas para la correcta administración y aplicación precisa de todas las normas fiscales y jurídicas en la gestión de las nóminas, de tal forma que su elaboración se efectúe con ahorro de tiempo, esfuerzo y con todo apego a las disposiciones fiscales y legales vigentes.

Historia de los Recursos Humanos y/o Capital Humano, Evolución, antecedentes, origen y futuro.

El término “gestión de Recursos Humanos” se ha utilizado comúnmente durante los últimos diez o quince años. Antes de eso, el campo era generalmente conocido como “Administración de Personal”, sin embargo, el cambio de nombre no es meramente “cosmético”.

Capital Humano vs Recursos Humanos: ¿Qué son? ¿Cuáles son sus diferencias? y ¿Cuál es su importancia? ¿Crees que tu empresa podría funcionar sin un equipo de personas detrás de los procesos y las tareas del día a día?

Eso que muchos llaman “Capital Humano**”, es uno de los componentes clave para el crecimiento de los negocios.**

Los directores, gerentes y responsables de Recursos Humanos, no importando el título del responsable, que ignoren esto, posiblemente **desconocen todas las ventajas competitivas que brindan las personas a sus organizaciones.**

Hasta el momento, no se ha encontrado ninguna empresa que funcione o haya funcionado sin personas, aún en Japón, donde todo está automatizado o robotizado.

Esta es la razón principal por la que se dice que los trabajadores son el corazón de las organizaciones, lo cual, de ninguna manera es “slogar”, es una realidad tangente. El Capital Humano va en línea con esta noción.

¿Qué es el Capital Humano?

El Capital Humano es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores de una empresa. Por lo tanto, es uno de los capitales vitales de los que dispone la compañía para lograr sus objetivos.

La definición de Capital Humano en estos términos se basa en la concepción de capital. Este entendido como todos los recursos tangibles e intangibles de una organización que, al ser utilizados, generan valor al negocio.

Así, para responder de forma sencilla qué es Capital Humano, podríamos pensarlo como un tipo de capital con el que cuenta una empresa para generar una ventaja competitiva.

También podríamos ver al Capital Humano como un cambio de paradigma. En tanto, representa una forma bastante nueva de pensar a los trabajadores de una organización. Poco a poco, estos dejaron de ser vistos como personas que solo cumplen con sus tareas, para pasar a ser asimilados como activos valiosos.

De esta forma, el Capital Humano es el valor económico que los empleados aportan a una organización.

Dichos empleados lo hacen a través de:

- **Su formación.**
- **Habilidades con las que cuentan.**
- **Experiencia y trayectoria que han logrado.**
- **Valores y creencias personales.**
- **Redes y conexiones, lo que determina su capacidad para vincularse con los demás, colaborar y trabajar en equipo.**
- **Salud física y mental.**

En este sentido, el Capital Humano en la empresa es una variable **cuantitativa, no cuantitativa. Se refiere a la **calidad**, por así decirlo, de las personas que conforman la organización y no a la **cantidad de trabajadores** que posee una empresa.**

En conclusión, el Capital Humano es el valor que se le otorga a las **capacidades y potencialidades del talento al **cumplir una determinada función.****

Sus cualidades tienen un **valor objetivo, en tanto, son capaces de **mejorar los procesos e impulsar el desarrollo económico** de la organización.**

Capital Humano o Recursos Humanos ¿Cuál es la diferencia?

Una de las formas típicas de emplear el término Capital Humano, indebidamente es como si fuese sinónimo de Recursos Humanos. Si bien son conceptos similares que muchas veces se superponen, hay distinciones. Sobre todo, en su enfoque:

- **Los Recursos Humanos se enfocan en el trabajo realizado por las personas.** Mientras que el Capital Humano se **centra en las habilidades y la formación que poseen las personas.**
- **RR.HH. se asegura de que la organización cuente con empleados capaces.**
- **Por su parte, el Capital Humano en la empresa se centra en la medida de esas capacidades y cualidades.**

Más allá de las definiciones de uno y otro término, cuando hablamos de Capital Humano y Recursos Humanos, también me refiero a **tareas distintas** dentro de una organización.

El área de **Capital Humano se centra en todas las actividades relacionadas con la gestión de los empleados.**

¿Cuál es la meta de la Dirección de Capital Humano?

La meta de este departamento es **sacar lo mejor de cada trabajador** para que la organización alcance sus objetivos.

Por su parte, el área de **Recursos Humanos tiene un enfoque integral.** Este consiste en administrar a los trabajadores de la organización y brindarles el apoyo que necesitan para que realicen sus tareas y prosperen en la compañía.

Así, la diferencia en ambas áreas es clave:

- **La gestión del Capital Humano maximiza el valor económico del talento para los resultados de la organización.**
- **En lugar de ello, Recursos Humanos se centra en desarrollar y gestionar sistemas y procesos para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones con eficacia.**

Hoy en día, en muchas empresas, tanto el término de Capital Humano, como de Recursos Humanos se usan de manera indistinta.

No es precisamente del todo un error, sin embargo, es importante entender sus diferencias para poder sacar lo mejor de cada uno.

La administración de personal surgió como un campo claramente definido en la década de 1920 (al menos en los EE. UU.), Se refería en gran medida a los aspectos técnicos de contratar, evaluar, capacitar y compensar a los empleados, y era una función muy “personal” en la mayoría de las organizaciones.

***HRM (Human Resources Management)* se desarrolló en respuesta al aumento sustancial de las presiones competitivas que las organizaciones comerciales estadounidenses comenzaron a experimentar a fines de la década de 1970 como resultado de factores como la globalización, la desregulación y el rápido cambio tecnológico.**

Estas presiones dieron lugar a una mayor preocupación por parte de las empresas para participar en la planificación estratégica, un proceso de anticipación de los cambios futuros en las condiciones del entorno (la naturaleza y el nivel del mercado) y la alineación de los diversos componentes de la organización en de tal manera que promueva la efectividad de la organización.

¿Qué es la Gestión de RRHH o de Personal?

La gestión de Recursos Humanos (HRM), también llamada gestión de personal consiste en todas las actividades emprendidas por una empresa para garantizar la utilización efectiva de los empleados hacia el logro de objetivos individuales, grupales y organizacionales.

¿En qué consiste la función de la Gestión de RRHH?

La función de gestión de Recursos Humanos de una organización se centra en las personas de la administración. Consiste en prácticas que ayudan a la organización a tratar eficazmente a sus empleados durante las diversas fases del ciclo de empleo, incluidos el alquiler previo, la contratación de personal y la contratación posterior. La fase previa al alquiler implica prácticas de planificación.

La organización debe decidir qué tipos de puestos de trabajo existirán en el próximo período y determinar las calificaciones o aptitudes necesarias para realizar estos trabajos. Durante la fase de contratación, la organización selecciona a sus empleados.

Las prácticas de selección incluyen la **contratación** de solicitantes, la **evaluación** de sus calificaciones y, en última instancia, la **selección** de aquellos que se consideran mejor calificados. Pero **¿Cuál es la historia de los Recursos Humanos?**

La evolución histórica de la gestión de Recursos Humanos

Aunque la historia de los Recursos Humanos se puede remontar a tiempos antiguos, específicamente a la civilización China, es importante señalar que no fue, sino hasta el siglo XIX que se comenzó a perfilar su importancia.

1890-1910 Frederick Taylor desarrolló sus ideas sobre la gestión científica. Taylor aboga por la selección científica de los trabajadores basada en las calificaciones y también defiende los sistemas de compensación basados en incentivos para motivar a los empleados.

1910-1930 Muchas compañías establecieron departamentos dedicados a mantener el bienestar de los trabajadores. La disciplina de la psicología industrial comenzó a desarrollarse. La psicología industrial, junto con el advenimiento de la Primera Guerra Mundial en 1914, condujo a grandes avances en las pruebas y la selección del empleo.

1930-1945 La interpretación de los Estudios *Hawthorne* comenzó a tener un impacto en el pensamiento y la práctica de la administración. Se hizo mayor hincapié en los aspectos sociales e informales del lugar de trabajo que afectan la productividad de los trabajadores. Aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores se cita como un medio para aumentar su productividad.

1945-1965 En los EE. UU., hubo un incremento en la membresía sindical entre 1935 y 1950 lo que condujo a un mayor énfasis en la negociación colectiva o sean los Contratos Colectivos de Trabajo y las relaciones laborales dentro de la gestión del personal. La administración de compensaciones y beneficios también aumentó en importancia a medida que los sindicatos negociaron vacaciones pagadas y cobertura de seguro de vida, además del IMSS en el caso de México.

1965-1985 El movimiento por los derechos civiles en los Estados Unidos alcanzó su apogeo con la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964. La función del personal se vio dramáticamente afectada por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, y origen nacional. En los años posteriores, la igualdad de oportunidades de empleo y la acción afirmativa se convirtieron en responsabilidades clave de gestión de los Recursos Humanos.

1985-presente Tres tendencias impactaron dramáticamente en la gestión de Recursos Humanos.

La **primera tendencia**, fue la creciente diversidad de la fuerza de trabajo, en términos de edad, sexo, raza y etnia. Las inquietudes de HRM evolucionan de la acción afirmativa a la “gestión de la diversidad”.

Una **segunda tendencia** fue la globalización de los negocios y la revolución tecnológica que la acompaña. Estos factores han llevado a cambios dramáticos en el transporte, la comunicación y los mercados laborales.

La **tercera tendencia**, que está relacionada con las dos primeras, es centrarse en la gestión de Recursos Humanos como una función “estratégica”. Las inquietudes y los conceptos de la Gerencia de R.H. deben integrarse en la planificación estratégica general de la empresa a fin de hacer frente a los cambios rápidos, la intensa competencia y la presión para aumentar la eficiencia.

¿Qué podemos esperar de los Recursos Humanos hacia el futuro?

El futuro de los Recursos Humanos está lleno de nuevos desafíos. La globalización continuará; incluso las empresas locales contratarán nuevos talentos de otros continentes. La reubicación internacional de colaboradores se convertirá en un servicio estándar de Recursos Humanos. Las organizaciones se vuelven menos específicas de un país y no pueden identificarse con un país en particular. Pierden la cara, y Recursos Humanos tiene que ayudar a identificar e introducir la nueva cultura corporativa.

Las “tablets” y los teléfonos inteligentes están cambiando la forma en que trabajamos y traerán una nueva ola de cambios en Recursos Humanos. En ese sentido, los gerentes pueden acceder a los datos sobre la organización en cualquier lugar, y el Big Data de RR.HH. se convertirá en el próximo gran tema.

El trabajo remoto o teletrabajo, ya es , un común y lo más probable es que se convertirá en una norma.

La tecnología conectará a los empleados como si estuvieran sentados en el escritorio de la empresa.

Por otro lado, creará otra presión sobre Recursos Humanos. Se requerirán nuevos procedimientos y es que el futuro de Recursos Humanos requiere que esté aliada también a la tecnología.

Inducción en Recursos Humanos o administración RRHH personal

Inducción en Recursos Humanos La “**inducción**” del empleado es el primer paso para obtener el compromiso del empleado.

¿Cuál es el objetivo de la Inducción?

La inducción tiene como objetivo presentar la historia y el trabajo en sí, así como la estructura de organización al recluta.

¿Qué implica la Inducción?

La inducción implica la orientación y la capacitación del empleado en la cultura organizacional, y muestra cómo él o ella están interconectados (e interdependientes) con todos los demás en la organización.

El primer contacto del nuevo empleado con su entorno de trabajo físico y humano es extremadamente importante, ya que condicionará su relación permanente con la empresa.

El empleado debe sentirse apoyado, tomado en cuenta e importante para la empresa.

La primera persona con quien se reunirá es el supervisor inmediato, quién debe presentar al nuevo empleado el perfil corporativo, además de proporcionar información sobre los antecedentes, los valores, la clientela, los servicios ofrecidos, el personal y el comportamiento esperado de la organización. El superior inmediato también especificará el rol o responsabilidades que tendrá el recién llegado.

Propósito, beneficios y necesidad de la “Inducción” en Recursos Humanos

Un empleado tiene que trabajar con sus compañeros y su supervisor. Para esto, debe conocerlos, la forma en que trabajan y también las políticas y prácticas de la organización para que pueda integrarse con la empresa.

¿Qué puede originar una mala Inducción y orientación en el nuevo empleado?

Cualquier negligencia en el área de inducción y orientación, puede conducir a una **alta rotación laboral (renuncias), confusión, pérdida de tiempo y gastos.**

En forma más detallada los beneficios de la Inducción que existen, tanto para el nuevo empleado, como para el empresario, son los siguientes:

a) Beneficios de un programa de inducción para el trabajador:

- **Puede adaptarse más rápidamente a su función**
- **Comprende mejor su función y cómo encaja en la organización**
- **Se siente respetado, valorado y aceptado en la organización por los miembros del equipo**

b) Beneficios del programa de inducción para la empresa:

- **Contribuir a una cultura laboral positiva, ya que ayuda a los nuevos empleados a hacer la transición y asimilarse al lugar de trabajo;**
- **Garantizar la eficiencia operativa y aumente la productividad: los empleados tienen un conocimiento completo de la empresa y su función dentro de ella para que puedan comenzar a trabajar;**
- **Educar a los empleados sobre el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la empresa y la salud y seguridad en el lugar de trabajo;**

- **Mejorar la reputación de la empresa creando una impresión profesional.**

¿Qué debe contener un Programa de inducción?

Un buen programa de inducción debe cubrir lo siguiente:

La compañía, su historia y productos, el proceso de producción y las principales operaciones involucradas en su trabajo.

La importancia del trabajo con toda la información necesaria al respecto, incluida la capacitación y riesgos laborales.

Estructura de la organización y las funciones de varios departamentos.

El departamento y el trabajo del propio empleado, y cómo se integra en la organización. Política de personal y fuentes de información. Políticas, prácticas, objetivos y regulaciones de la compañía.

Términos y condiciones de servicio, comodidades e instalaciones de bienestar.

Reglas y regulaciones que rigen las horas de trabajo y tiempo extra, seguridad y prevención de accidentes, vacaciones y vacaciones, métodos de denuncia, tardanza y ausentismo.

**Procedimiento de quejas y manejo de la disciplina.
Servicios de beneficios sociales y recreación.**

Oportunidades, promociones, transferencias, esquemas de sugerencias y satisfacción laboral.

Pasos de la inducción

Un programa de inducción consta principalmente de tres pasos

Orientación general del personal: proporciona la información general necesaria sobre la historia y las operaciones de la empresa. El objetivo es ayudar a un empleado a desarrollar algo de orgullo e interés en la organización.

Orientación específica del supervisor de trabajo: se le muestra al empleado el departamento y su lugar de trabajo; la ubicación de las instalaciones y se informa sobre las prácticas y costumbres específicas de la organización. El objetivo es permitir que el empleado se adapte a su trabajo y entorno.

Orientación de seguimiento por el departamento de personal o el supervisor: esto se lleva a cabo dentro de una semana a seis meses de la inducción inicial y por un capataz o un especialista. El objetivo es averiguar si el empleado está razonablemente satisfecho con él. A través de charlas personales, se realizan esfuerzos de

orientación y asesoramiento para eliminar las dificultades experimentadas por el recién llegado.

¿Quién debería hacer la Inducción?

Si no está seguro de cuál es la mejor manera de transmitir la información, déjelo todo a quienes sean los nuevos empleados superiores. Sin embargo, puede decidir que es relevante desglosar la información que proporcionarán los departamentos pertinentes. Por ejemplo, su departamento de personal puede informarles sobre contratos y procedimientos de empleo.

Si el nuevo empleado va a trabajar con otras personas, puede ofrecer la responsabilidad a uno de sus futuros colegas. De esta manera puede beneficiar al nuevo empleado porque harán un nuevo amigo al mismo tiempo y podrían verlo como una puerta a su participación social.

Si no es usted mismo, entonces puede pensar que es mejor dejar la inducción a la persona que esté más interesada en la efectividad del esquema de inducción.

Entonces, tal vez se responsabilicen de garantizar que el nuevo empleado se integre en la empresa con el equilibrio adecuado (trabajo / participación social / personal).

Quien quiera que asigne para hacer la inducción, comenzará a formar una buena relación entre los involucrados (o no, según sea el caso).

Algunos ejemplos de compañías con programas de inducción

En NTPC (*National Thermal Power Corporation*), la inducción es un asunto serio. El programa de un año lleva a través de seis meses de capacitación en el aula y en el trabajo con varias iniciativas para hacer que se unan, como el taller de teatro de dos semanas de la Escuela Nacional de Teatro.

Esta empresa también hace talleres de teatro para dramas, programas culturales para ingenieros graduados, ya que están llamados a participar en talleres y dramas de varios temas y a organizar cenas de la alta gerencia para ayudarlos a unirse ya que provienen de diferentes partes del país. La oficina de *Boston Consulting Group (BCG)* en India ofreció un programa de inducción para los nuevos empleados, que incluye varias cenas informales para interactuar entre sí, ya que los nuevos Johnnies provienen de diferentes partes del país.

¿Cuáles son los objetivos de la Dirección de Recursos Humanos?

- 1. Atraer y contratar talento:** Uno de los principales objetivos de la Dirección de Recursos Humanos es encontrar y seleccionar a los mejores profesionales para cubrir las vacantes de la Organización.
- 2. Desarrollar y retener talento:** Una vez contratado el personal, la Dirección de Recursos Humanos (RRHH) se encarga de su desarrollo y formación, así como implementar estrategias y programas de retención de talento.

- 3. Promover y mantener un clima laboral favorable:** Este es otro objetivo muy importante ya que se debe fomentar un ambiente de trabajo positivo y saludable, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos con la organización.
- 4. Administrar y gestionar los Recursos Humanos:** La Dirección de RRHH es responsable de las funciones administrativas, tales como la gestión de nóminas, (aunque esta función financiera y de control normalmente en México la lleva la Dirección de Finanzas) la planificación de la plantilla de personal, la gestión de las prestaciones sociales y la evaluación del desempeño.

¿Qué incluyen las funciones de la Dirección de Recursos Humanos?

- 1. Selección y contratación de personal:** Esta función implica llevar a cabo procesos de reclutamiento, selección y contratación de profesionales que cumplan con los requisitos y competencias necesarios para desempeñar los puestos de trabajo.
- 2. Desarrollo y formación del personal:** La Dirección de Recursos Humanos es responsable de diseñar programas de formación y desarrollo del personal, con el objetivo de mejorar sus competencias y habilidades.

3. **Gestión del Desempeño:** Esta función implica establecer sistemas y procesos para evaluar y medir el desempeño de los empleados, con el fin de identificar áreas de mejora y tomar decisiones sobre promociones, aumentos salariales, entre otros.
4. **Administración de compensaciones y beneficios:** La Dirección de RRHH administra las políticas de compensaciones y beneficios de la organización, tales como salarios, bonificaciones, prestaciones sociales, entre otros.
5. **Gestión del clima laboral:** Esta función implica implementar estrategias y programas para fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador, que promueva la satisfacción y compromiso de los empleados.

¿Qué es el Control Administrativo?

El **CONTROL ADMINISTRATIVO** que ejerce la Dirección de RRHH se refiere a la **supervisión y seguimiento de las actividades y procesos relacionados con la gestión de personal.**

Esto incluye control de la documentación y registro de los empleados, el control de la asistencia y puntualidad, el control del cumplimiento de las normas y políticas de la organización, entre otros.

ELEMENTOS INTEGRANTES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

- **Trabajador:** es la persona física que presta sus servicios a cambio de una remuneración.
- **Empleador:** es la persona física o jurídica que contrata los servicios del trabajador y se obliga a pagar una remuneración.
- **Objeto:** se refiere a la actividad que el trabajador debe realizar para el empleador.
- **Causa:** es la razón por la cual se establece la relación de trabajo, que puede ser un contrato, una ley, un convenio colectivo, entre otros.

El **contrato de trabajo** se debe formalizar para establecer las condiciones de relación de trabajo y como protección patronal al ser la **empresa** (según el artículo 784 de la ley federal del trabajo) **la poseedora de la carga probatoria ante las autoridades laborales en lo relativo a:**

1. Fecha de ingreso del trabajador,
2. Antigüedad del mismo,
3. Causas de rescisión de la relación de trabajo terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado,
4. Duración de la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria,
5. Pago de los días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo.
6. Disfrute y pago de vacaciones

- 7. Pago de primas dominical vacacional y de antigüedad.**
- 8. Aviso por escrito al trabajador o al tribunal de la fecha y la causa de su despido.**
- 9. monto y pago del salario.**
- 10. Pago de la PTU**
- 11. Incorporación y aportaciones al IMSS, INFONAVIT y SAR.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la ley del trabajo las condiciones del trabajador siempre deben de constar por escrito cuando no existan contratos colectivos que se le apliquen serán 12 ejemplares que dando una patada en el patrón y otro obviamente con el trabajador

En el documento deben detallarse los derechos y obligaciones del contratante y contratado, así como las condiciones de lo pactado y dicho el documento quedará como prueba fehaciente del inicio de una relación laboral.

Requisitos de los contratos de trabajo

En el artículo 25 de la ley del trabajo nos dice las condiciones de trabajo que reanudarán requisitos mínimos indispensables, que son:

- 1. Nombre y firma o huella digital, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón.**
- 2. Modalidad de la relación de trabajo, especificando si es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial, o bien, por tiempo indeterminado y en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba.**
- 3. Debe detallarse con precisión los servicios que deberán prestarse.**
- 4. Condiciones en que estos se efectuarán.**
- 5. Domicilio donde se desempeñen las funciones**
- 6. Horario y días de trabajo**
- 7. Determinar el monto del sueldo a pagar al trabajador, el día y lugar donde se efectuará el pago del salario.**
- 8. Indicaciones pertinentes para la capacitación del trabajador de acuerdo con los planes y programas establecidos en las empresas para tal efecto**
- 9. Cualquier otra condición de trabajo, como son las vacaciones, el (los) días de descanso, prestaciones extralegales y todas aquellas que convengan el trabajador y el patrón.**
- 10. Designación de beneficiarios para el pago de salario y prestaciones devengadas y no cobradas en caso de muerte del trabajador o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada en un acto delincencial.**

En el ámbito laboral la falta de este documento no priva al trabajador de los derechos derivados de una relación de trabajo, tal como lo indica el artículo 26 de la ley federal del trabajo, al señalar que la inobservancia este requisito será siempre imputable al patrón.

En el artículo 784 de la misma ley, el contrato servirá como prueba irrefutable en caso de controversia ante el tribunal.

Modalidades de los contratos establecidos en la ley federal del trabajo

- 1. Por obra determinada**
- 2. Por tiempo determinado**
- 3. Por temporada por tiempo indeterminado que en su caso podrá ser:**
 - Sujeto a prueba**

Para capacitación inicial, la falta de estipulación expresa, la relación de trabajo se entenderá por tiempo indeterminado.

Contrato por obra determinada

El contrato por obra determinada, según los artículos 37 y 38 de la ley del trabajo, sólo puede establecerse, cuando la naturaleza de la obra así lo exija, en cuyos casos se detallará con exactitud, en qué consiste la obra a realizar,

Es obligatorio especificar las fases de la obra que se van a realizar y se manifestarán en el documento, sin perder de vista que, aún cuando el contrato señale tiempo estimado duración, podría volverse de tiempo indeterminado, si no se indicara cuál es el motivo, por lo cual se limita a dicho término, y con mayor razón si después al primer contrato celebrado le sigue otro en igualdad de condiciones.

De acuerdo con jurisprudencias de la suprema corte de justicia de la nación, en estos contratos, corresponde al patrón acreditar la existencia y validez de los mismos, así como la conclusión de la obra por la cual se contrató al trabajador.

Contrato por Tiempo Determinado

En los términos del artículo 37 de la ley federal del trabajo, la contratación por tiempo determinado se prestaría en los siguientes casos:

- 1. Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, lo cual significa sujetar el contrato a un plazo o acontecimiento futuro y cierto, por ejemplo, en el caso de temporadas navideñas, donde la empresa suele contratar personal temporal por el incremento de las ventas o exceso de producción**

para cumplir un contrato que rebasa la capacidad humana de la empresa y

- 2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, ya sea por incapacidad temporal maternidad o por el desempeño de un cargo sindical entre otros.**

En este caso, es importante señalar en el contrato el nombre del trabajador sustituto y el motivo de su ausencia.

Este tipo de contratación sólo puede cumplir al vencimiento del término pactado o cuando se haya agotado la causa que le dio origen, misma que será señalada, a fin de que se justifique la terminación del contrato.

De no justificarse la fecha de término señalado y subsiste la materia de trabajo en los términos del artículo 39 de la ley del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure tal circunstancia.

La prórroga del contrato será aplicable tanto a aquellos por obra determinada, como a los de tiempo determinado, ya que la subsistencia de la materia de trabajo no está al arbitrio del patrón, sino a la acción del trabajador para demandar la postergación del trabajo y por ende la relación laboral.

Contrato por Tiempo Indeterminado

Es el más común de los contratos, ya que se puede celebrar a por una persona física o moral y al no tener un tiempo definido no establece las condiciones especiales para su duración y puede determinar cualquier tiempo de por decisión de alguna de las partes.

Mediante este tipo de contrato, el trabajador prestará su servicio de manera permanente a fin de satisfacer una necesidad fija o normal o constante de la empresa.

Este tipo de contrato ratifica el principio de estabilidad en el empleo y constituye a su vez el precepto general de las relaciones de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 de la LFT que dice que: “a falta de estipulaciones expresas las relaciones serán por tiempo indeterminado”.

Las consecuencias legales de esta modalidad de contrato radican inicialmente en los derechos que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo, por lo que, en caso de rescisión de la relación de trabajo, por parte del patrón, habrá de cumplirse con lo establecido en el artículo 50 de la ley laboral.

Así, este contrato se puede utilizar en las modalidades de jornada reducida y trabajo a domicilio que aún, no siendo usuales se presumen como legales

No hay que olvidar que la firma de un contrato laboral como en todo acuerdo de voluntades, implica

derechos y obligaciones que se observan atendiendo a las disposiciones de la ley laboral y en caso de controversia podrá aplicarse el criterio de la corte.

Es muy importante que la reforma de la ley de trabajo publicada el 30/11/2012 ya se incluya la modalidad de contratación por periodo a prueba, pues en la práctica se aplica con asegurarse de la capacidad de actitudes de los trabajadores.

En los términos del artículo 39-A de la LFT en la relación de trabajo por tiempo indeterminado o cuando exceda de 180 días, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder nunca de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador si cumple con todos los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se le solicita.

Cuando se trate de trabajadores de confianza el periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días solo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección y además personas que ejerzan funciones de dirección administración de la empresa o establecimiento de carácter general para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará de un salario la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la comisión mixta de productividad, capacitación y adiestramiento, así como de la naturaleza de la categoría opuesto, se dará por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Contrato de Trabajo para Capacitación Inicial

De acuerdo con el artículo 39-B, se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual, un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que va a ser contratado. Comentar mi caso particular en Sears.

La vigencia para puestos de dirección máximo será de 6 meses, y otros puestos menores, hasta 3 meses. En ese período se disfrutará del sueldo, IMSS y demás prestaciones, a juicio del patrón, con la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y adiestramiento, y según la naturaleza del puesto, se podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado, sujeto a capacitación inicial, el patrón no

está obligado a comunicar al trabajador la fecha de su vencimiento

Los requisitos son, según el artículo 39 de la LFT:

- 1. Se hará constar por escrito**
- 2. Se garantizará IMSS**
- 3. Se prohíben los períodos de prueba**

Si no se cumple lo anterior el contrato será considerado por tiempo indeterminado.

Contrato de Trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada.

Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o el año.

Los empleados que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada período.

	SUJETO A PRUEBA	30 DÍAS PARA TRABAJADORES EN GENERAL
		HASTA 180 DÍAS PARA EMPLEADOS DE CONFIANZA
CONTRATOS POR TIEMPO INDETERMINADO O QUE EXCEDAN DE 180 DÍAS (ART. 39-A DE LA LFT)	PARA CAPACITACIÓN INICIAL	HASTA 3 MESES PARA TRABAJADOR EN GENERAL
		HASTA 6 MESES PARA EMPLEADOS DE PUESTOS DE DIRECCIÓN, GERENCIALES O DE ADMÓN.

Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada

Contrato Individual de Trabajo por Obra Determinada que celebran por una parte el señor----- en representación de la empresa-----SA de CV a quien en lo sucesivo se le designará como “el patrón” y, por otra parte, el señor----- a quién en lo sucesivo se le designará como “el trabajador”, al tenor de las declaraciones y cláusulas siguientes:

Declaraciones

- 1. Para efectos de brevedad se designará en lo sucesivo a----- como “patrón” y al señor----- ---- como “trabajador”.**
- 2. Declara “el patrón” que es una persona moral constituida conforme a las leyes mexicanas con Registro Federal de Contribuyentes----- Clave Única de Registro de Población----- con domicilio en la calle de ----- colonia----- Código Postal ----- y con número de Registro Patronal ante el IMSS----- Empresa legalmente constituida, al amparo de las leyes mexicanas y ante la Fe del Notario Público número----- con sede en la ciudad de----- licenciado----- según consta en el volumen----- de fecha-----.**
- 3. Declara “el trabajador”----- bajo protesta de decir verdad que es ciudadano----- de----- años de edad, Estado Civil----- con la asignación de la Clave Única de Registro de Población número -- -----Número de seguridad social----- Registro Federal de Contribuyentes----- con domicilio en----- número----- colonia----- código postal----- en----- se identifica con credencial-----**

Cláusulas

PRIMERA. entonces reconoce la personalidad con la que se ostentan para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA. El trabajador manifiesta bajo protesta de decir verdad, que es apto para desempeñar su puesto con calidad, intensidad y esmero convenido y estar conforme con los requerimientos del patrón, y en plasmar en este documento, las condiciones generales del trabajo bajo las que prestará sus servicios personales.

TERCERA. El trabajador se obliga a prestar con la dirección y dependencia del patrón y sus representantes, sus servicios personales en el negocio del patrón, debiendo dedicarse durante el tiempo de su contrato a las labores de en el área de como-----

CUARTA. Este contrato de trabajo es por obra determinada, razón por la cual el mismo se celebra exclusivamente por el tiempo necesario, para realizar o terminar los trabajos a que se refiere la cláusula tercera consistente en (detallar la fase de la obra que se efectuará)-----

En consecuencia, una vez realizados los trabajos, el contrato terminará definitivamente, sin ninguna responsabilidad, ni obligación posterior para las partes contratantes, teniendo por tanto el

trabajador el carácter de trabajador eventual por obra determinada.

No obstante, lo anterior, este contrato podrá prorrogarse, salvo convenio escrito del patrón y del trabajador, conforme a lo establecido en los artículos 37 fracción I y 53 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. El trabajador percibirá por la prestación de sus servicios un sueldo diario la cantidad de \$----- pesos (letra)00/100MN) los cuales, serán cubiertos en efectivo y en moneda de curso legal.

Del salario anterior, el patrón hará por cuenta del trabajador, las deducciones legales correspondientes particularmente en las que se refieren a impuesto sobre la renta y del seguro social, cuota sindical, etcétera.

Así mismo, el trabajador firmará cada vez que le sea pagado su salario, el recibo correspondiente a los salarios devengados, el que será extendido por el patrón para tales fines.

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

SÉPTIMA. Ambas partes convienen expresamente en que el horario para el pago de los salarios será variable y lo fijará al patrón unilateralmente, según

las necesidades, sin que exceda del día en que acuerde el pago----- (semanal, decenal, quincenal, mensual) contando o primer día natural de 24 horas.

OCTAVA. El trabajador es será asegurado en el IMSS, conforme a la ley de la materia y para tal efecto, el patrón descontará del salario del trabajador, la cuota semanal decenal o quincenal correspondiente en su caso, de conformidad con el artículo 53 de la ley del seguro social, el patrón quedará relevado de todas las responsabilidades que por riesgo profesional impone la ley federal del trabajo.

NOVENA. El día de descanso semanal para el trabajador se fijará el día -----, de acuerdo con las necesidades propias de la empresa.

DÉCIMA. La duración de la jornada será de horas semanales quedando distribuidas de acuerdo con el horario de las labores siguientes:

Los días----- de las a las---- horas y los días de las ... a las... horas.

Cuando el trabajador por razones administrativas tenga que laborar el domingo, el patrón le pagará además de su salario ordinario, un 25% como prima dominical, sobre el salario diario ordinario, independientemente del día de descanso semanal al que tiene derecho.

DÉCIMA PRIMERA. El trabajador no está autorizado para laborar tiempo extra, salvo que se le dé una orden expresa y por escrito en cada ocasión particular, justificando las circunstancias que requieran el aumento de la jornada de trabajo. Sólo con dicha orden por escrito del patrón, podrá

calcularse el tiempo extraordinario, la falta de presentación de esa orden será imputable al trabajador.

DÉCIMA SEGUNDA. los servicios contratados los prestará el trabajador en el domicilio del patrón y cuando por razones de operación o de desarrollo de la actividad haya necesidad de removerlo se trasladará a los lugares que el patrón le asigne. consecuentemente, el trabajador se obliga a trasladarse al lugar que le sea indicado por el patrón(por ejemplo, las compañías de limpieza y similares en donde el servicio se presta en lugar distinto al de la contratación).

DÉCIMA TERCERA. El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones, según lo establecido en el artículo 76 de la ley federal del trabajo, tomando en consideración la antigüedad del mismo y poder disfrutar el salario que le corresponda, así mismo, recibirá la prima vacacional que le corresponda equivalente al----% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DÉCIMO CUARTA. Ambas partes convienen expresamente que la semana laboral iniciará para efectos de pago de los salarios contará a partir del -- ----- de cada semana y se cortará los días-----de cada semana. (NOTA: esta cláusula es aplicable a empresas cuyo corte de nómina es discordante con la semana de labores).

DÉCIMA QUINTA. El trabajador se obliga a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio cuando lo requiera la empresa quien pagará un salario doble por el servicio prestado,

independientemente del salario que corresponda por el descanso si algún día de descanso coincide con el descanso semanal, el trabajador sólo percibirá un salario sencillo cuando no lo trabaje.

DÉCIMA SEXTA. El patrón se obliga a proporcionarle al trabajador los medios y las facilidades necesarias para realizar la obra contratada, así como licencias, permisos, etcétera, sin embargo, en relación con los materiales y herramientas necesarias, se acuerda lo siguiente:

- Serán suministradas por el Patrón -----
- Serán suministradas por el Trabajador ----
- Serán suministrados por ambos, se la siguiente manera ----

DÉCIMA SÉPTIMA: Cuando el trabajador, por cualquier circunstancia, tenga necesidad de faltar a sus labores, avisará al patrón.

El aviso no justifica la falta, pues en todo caso, el trabajador justificará su ausencia con el comprobante respectivo, que en caso de enfermedad será únicamente válido el certificado de incapacidad que expide el instituto mexicano del seguro social, teniendo el trabajador un lapso no mayor a 48 horas después de la falta para entregar dicha incapacidad. De no hacerlo así, se le sancionará de acuerdo con el reglamento interior de trabajo establecido en la empresa.

Si el trabajador faltase a sus labores por causas de fuerza mayor, deberá justificarlo plenamente al

patrón con los comprobantes que a juicio de éste sean necesarios.

Cuando el trabajador solicite el permiso con o sin goce de salario, en todo caso recabará la constancia escrita del patrón, sin cuyo requisito se considerará como una falta injustificada.

DÉCIMA OCTAVA. Se establecen como obligaciones del trabajador asistir puntualmente a los cursos y sesiones de grupo y demás actividades que forman parte del proceso de capacitación y adiestramiento, así como atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y adiestramiento, cumplir con los programas respectivos y presentar evaluación de conocimiento y aptitudes que le sean requeridos.

DÉCIMO NOVENA: El trabajador se obliga a cumplir y respetar las normas de seguridad e higiene y políticas internas establecidas por la empresa y será obligatorio integrarse a los planes, programas y comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como los de seguridad e higiene en el trabajo que tiene constituidos la empresa. Normas que se dieron a conocer con anticipación al trabajador por parte de la empresa.

VIGÉSIMA. El trabajador se debe presentar puntualmente a sus labores, en el horario de trabajo establecido. En caso de retraso o falta injustificada,

el patrón podrá imponer cualquier corrección disciplinaria contemplada en el reglamento interior del trabajo.

VIGÉSIMA PRIMERA. Las partes reconocen como fecha de antigüedad o de inicio de la prestación de servicios del trabajador a partir del día-----del mes de---- del año 2XXX.

VIGÉSIMA SEGUNDA: El trabajador designa para el pago de los salarios y prestaciones devengadas, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 25 fracción X en los términos del artículo 501 de la ley del trabajo a los siguientes beneficiarios y sus porcentajes:

Esposa _____ %

Hijos _____ %

Padre _____ %

Madre _____ %

VIGÉSIMA TERCERA: Para todo lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo contenido en el contrato colectivo de trabajo con el que cuenta el patrón, o bien lo prescrito por la ley o el contrato ley respectivo en su caso, así como en el reglamento interior de trabajo.

VIGÉSIMA CUARTA: Cualquier falta o incumplimiento de algunas de las cláusulas establecidas en este contrato, será causa de rescisión del contrato de manera inmediata, sin responsabilidad, para el patrón de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 y 47 de la LFT.

Acepta que es el presente contrato en todos sus términos, previa lectura del mismo, la partes lo ratifican en su contenido y lo firman en la ciudad de ---- a los --- días del mes del --- del año 20XX

Firma del trabajador

Firma del Patrón

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los sindicatos y el contrato colectivo de trabajo son dos figuras elementales en el aspecto laboral que contribuyen a brindar a los trabajadores seguridad en la defensa de sus derechos, así como unas mejores condiciones de trabajo en la relación laboral u obrero patronal.

La reforma laboral efectuada el 1° de mayo de 2019, busca cumplir con los compromisos que se adquirieron en materia de justicia laboral en la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y con los compromisos internacionales adquiridos por

nuestro país en materia sindical y de negociación colectiva (TEMEC).

En esta Reforma se establecen reglas, con el fin de terminar las malas prácticas que existían en el sistema laboral anterior en el tema del contrato colectivo de trabajo.

Así, con la actual reforma y nuevo modelo, se pretende que exista una representatividad de los trabajadores real por parte de los sindicatos y que los empleados conozcan y apoyen el contenido de los contratos colectivos de trabajo.

¿Qué es el Contrato Colectivo de Trabajo?

Cuando se decide contratar un trabajador para el negocio o empresa, patrón y empleado deberán firmar un contrato en el que se establecerán las condiciones y lineamientos a seguir por parte de ambos en la relación laboral. Este contrato puede ser un contrato individual de trabajo o un contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, LFT, dentro del Capítulo III, donde en el artículo 386 se define como:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las

cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

El objetivo de los contratos colectivos es fijar las condiciones bajo las que el trabajador prestará sus servicios a la empresa o negocio. Estos no pueden empeorar las condiciones de trabajo que se han establecido en el contrato individual. En cambio, sí pueden mejorarlas, ya que dichas condiciones son independientes ante el contrato colectivo, pues el fin de este es beneficiar al trabajador.

Igualmente, este se celebrará por escrito y por triplicado, entregándose una copia a cada una de las partes y depositando una de ellas en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación. El contrato tendrá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha diferente.

¿Cuáles son las características del contrato colectivo de trabajo?

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos aquellos aspectos que competen a la relación laboral como lo son: salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, etc., además de contemplar las reglas para la relación entre sindicatos y empleadores.

Asimismo, tiene otra serie de características como:

- Podrá abarcar al conjunto de la empresa o solo a un área de ella.**

- **Contempla el derecho a huelga en caso de que el patrón se negase a firmar el contrato o incumpliese éste.**
- **Se deben elaborar tres copias del contrato para entregar a las partes: sindicato, patrón y Junta de Conciliación y Arbitraje.**
- **Se podrá dar por finalizado cuando haya mutuo consentimiento, finalice la obra o en caso de cierre de la empresa o establecimiento.**
- **Con el contrato de trabajo colectivo se protege a los empleados de las decisiones arbitrarias que pueda tomar el empleador, pero, los empleados deberán pagar la cuota sindical.**
- **En los contratos colectivos se podrá establecer la organización de comisiones mixtas para vigilar que se cumplan las funciones sociales y económicas determinadas.**

Sus resoluciones serán ejecutadas por las juntas de Conciliación y Arbitraje, en aquellos casos que las partes las declaren obligatorias.

¿Qué elementos debe contener el contrato colectivo?

Los contratos colectivos deberán contener una serie de elementos, de acuerdo con el artículo 391 de la LFT:

- **Nombre y domicilio de los contratantes.**
- **Las empresas y establecimientos que se abarquen con él.**
- **La duración del mismo ya sea por tiempo indeterminado, o para obra determinada.**

- **La duración de las jornadas de trabajo.**
- **Los días correspondientes al descanso y vacaciones.**
- **El monto de los salarios.**
- **Las cláusulas relativas a la capacitación de los trabajadores en la empresa o establecimiento.**
- **Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deberán formarse como indica la LFT.**
- **Así como las estipulaciones necesarias para satisfacer las necesidades laborales de las partes.**

¿Qué ocurre si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos?

En la Ley Federal del Trabajo se indica que, en el caso de que existan varios sindicatos dentro de la misma empresa, se observarán las siguientes normas:

- 1. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará con aquél que tenga un mayor número de trabajadores dentro de la empresa.**
- 2. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre y cuando se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato tendrá que celebrar un contrato colectivo para su profesión.**
- 3. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un**

contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores afiliados a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.

¿El patrón tiene la obligación de firmar un contrato colectivo con el sindicato si éste se lo solicita?

El patrón, ya sea persona física o moral, que contrate a trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando se lo soliciten, un contrato colectivo.

En el caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato, los trabajadores podrán ejercer su derecho a huelga previsto en la LFT.

¿Qué necesita el sindicato para solicitar la celebración de un contrato colectivo inicial?

Para poder solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial, el sindicato deberá obtener del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la constancia de representatividad.

La constancia de representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los empleados

para poder negociar el contrato o emplazamiento a huelga.

Esta constancia tiene una vigencia de seis meses a partir de la fecha en la que haya sido expedida. Y, en el caso de que el sindicato inicie la huelga en el centro de trabajo, la vigencia se podrá prorrogar hasta que concluya el conflicto.

¿Cuál es la diferencia entre el contrato colectivo y el individual?

Existen unas diferencias entre ambas modalidades como:

- El contrato individual se formaliza entre empleador y trabajador. En el contrato colectivo de trabajo participan todos los trabajadores sindicados o asociados.**
- El contrato colectivo está por encima del individual, asegurando una base mínima de condiciones que deberán ser respetadas.**
- La vigencia del contrato individual puede ser de un par de meses, mientras que el colectivo podría durar años.**

La revisión del contrato colectivo de trabajo

La reforma laboral efectuada el 1 de mayo de 2019 no es retroactiva, pero esto no implica que los contratos colectivos de trabajo que se celebraron con anterioridad se salven. Por ello, en el artículo décimo transitorio del

decreto de la reforma laboral se requiere que los contratos preexistentes deberán ser revisados en un plazo de cuatro años, debiéndose seguir el proceso indicado en el artículo 390 de la LFT.

Los contratos colectivos efectuados después de la reforma serán sometidos al proceso de revisión cada dos años.

En el caso de que la revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores, podrá aplicarse el derecho a huelga.

Y, si por el contrario no se solicita la revisión ni se ejerce el derecho a huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual a su duración.

El contrato de trabajo individual es un documento legal mediante el cual se realiza un acuerdo entre un empleador y un empleado, donde el segundo se obliga a prestar al primero un trabajo personal subordinado, recibiendo a cambio una contraprestación o pago de un salario.

Asimismo, este contrato formaliza el establecimiento de una relación de trabajo.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, LFT, se entiende por relación de trabajo, cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Así, dicha relación formalizada mediante el contrato de trabajo individual, se marcan las responsabilidades, derechos y obligaciones que tendrán tanto trabajador como patrón.

Sin embargo, aunque no se estableciera el vínculo laboral mediante el contrato laboral, esto es independiente de los derechos que el trabajador adquiere, ya que de acuerdo al artículo 26 de la LFT, se imputará al patrón la falta de dicha formalidad.

Por lo que, siempre que exista una relación de trabajo entre una persona física, autónomos, o persona moral y una persona que presta su trabajo personal, se presume de la existencia de un contrato.

En el contrato de trabajo individual se establecen los compromisos que regirán en adelante la relación laboral, manifestándose los acuerdo en cuanto a prestaciones, condiciones de trabajo, salarios, reglamentos, así como otros detalles que organizan el ambiente laboral y sus normas.

¿Qué tipos de contrato de trabajo individual hay?

Existen diferentes tipos de contrato laboral individual, dependiendo de la temporalidad del mismo. Lo más comunes son:

- **Contrato individual de trabajo por período de prueba:** la característica de este tipo es que, una vez finalizado el tiempo de contratación, ambas

partes tendrán que decidir si iniciar a laborar juntas. La ventaja que tiene es que, sin necesidad de comprometerse, tanto trabajador como patrón tendrán un tiempo para decidirse a realizar la firma del contrato de trabajo individual definido o indefinido.

- **Contrato individual de trabajo por obra determinada:** Aquéllos por medio de los que se contrata a trabajadores para desempeñar una obra particular.

Este tipo de contrato dependerá de la naturaleza de la obra, por ello debe serse muy específico en señalar en el contrato la obra a desempeñar.

- **Contrato individual de trabajo por tiempo definido:** Éste cuenta con una fecha de caducidad, aunque puede ser renovado o extendida su fecha de vencimiento tantas veces como se quiera. Aquí las responsabilidades adquiridas son mayores.
-
- **Contrato individual de trabajo por tiempo indefinido:** al igual que el anterior, las responsabilidades son mayores, pero el tiempo de duración no está definido, siendo indeterminado y no siendo necesario su renovación.

La importancia de formalizar las relaciones de trabajo

Como indica el artículo 24 de la LFT, las condiciones de trabajo de la relación laboral deberán constar por escrito, en un contrato individual de trabajo, cuando no existan contratos colectivos aplicables, teniendo que

quedar un ejemplar en poder del patrón y otro para el trabajador.

Esta formalización es necesaria realizarla por escrito como protección patronal, ya que la empresa será la poseedora de la carga probatoria ante las autoridades laborales, de acuerdo al artículo 784 de la LFT.

«El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.»

Por ello, en el contrato deberán constar tanto los derechos y obligaciones del contratante, como del contratado, las condiciones de trabajo y tendrá que quedar por escrito y firmado por ambas partes, siendo prueba fehaciente del inicio de la relación laboral.

¿Cuáles son las características del contrato de trabajo individual?

Las principales características del contrato de trabajo, independientemente de su forma o denominación, son las siguientes:

- **Consensual:** no requiere solemnidad ni formalidad para su validez, puesto que se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades. Sin embargo, la LFT en su artículo 24 exige que las condiciones laborales deben hacerse constar por escrito.
- **Personal:** ya que solo atañe a la persona que presta el servicio, es decir, al trabajador, puesto que el patrón puede ser una persona moral y podría ser sustituida sin necesidad de modificar el contrato.
- **Oneroso:** debido a que establecen obligaciones recíprocas.
- **Bilateral:** porque se generan derechos y obligaciones para ambas partes.
- **Conmutativo:** puesto que las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas, de forma que pueden apreciar el beneficio o pérdida que les cause el contrato.

¿Cómo se elabora un contrato de trabajo individual?

Todo trabajador contratado como persona física, autónomo, con actividad empresarial o persona moral, deberá contar con un contrato de trabajo. En caso de no hacerlo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo. Es por ello por lo que, formalizar la relación laboral, dará mayor certeza y seguridad jurídica para todas las partes.

El contrato laboral individual se puede resumir en cuatro secciones esenciales, cuyo contenido y extensión

dependerá de la especialidad del negocio. Estas son: presentación, declaraciones, cláusulas y firmas.

Presentación de las partes

Aquí es necesario especificar aquellos elementos básicos del contrato. Se deberá indicar el tipo de contrato, si es indefinido, por tiempo definido, de prueba, etc.

En el caso de un contrato por periodo de prueba, la prestación debe hacerse como la de un contrato por tiempo determinado, estipulando dentro de las cláusulas la duración de prueba y lo que pasará cuando finalice éste.

Declaraciones: datos de empresa y trabajador

Este es el apartado donde deberá especificarse los datos de identificación de ambas partes, tanto del patrón como del trabajador.

En el caso del empleador se deberá indicar el nombre y razón social, dirección y RFC, Registro Federal de Contribuyentes, así como la información constitutiva de la empresa.

También deberá contener la información personal del trabajador a contratar como: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, Cédula Única de Registro de Población, RFC y domicilio, entre otros.

Cabe reseñar que es importante que ambas partes verifiquen la información aportada con documentos

oficiales. Por un lado, el acta constitutiva de la empresa, mientras que en el caso del empleado será necesario aportar una copia de identificación oficial y currículum que ampare su trayectoria.

Cláusulas comunes del contrato de trabajo individual

Esta es la parte más importante del contrato laboral individual, donde se estipularán las condiciones y reglamentaciones que regirán el mismo.

De acuerdo con las especificaciones realizadas, esta sección puede ser más o menos extensa. Las cláusulas, además, resultarán de amparo legal para las futuras controversias que puedan surgir entre las partes.

Así, los componentes básicos de las cláusulas son:

- **Relación de trabajo:** Deberá indicarse la duración de la relación laboral, la posición que ocupará el trabajador dentro del negocio y otros aspectos tales como los superiores o supervisores del trabajador.
- **Servicios prestados por el empleado:** se deberán especificar y delimitar las obligaciones del trabajador con la empresa.
- **Lugar de trabajo:** Debe hacerse constar el domicilio o domicilios a los cuales deberá presentarse el empleado para realizar sus labores.
- **Duración de la jornada laboral:** señalando los días y horario laboral, los días de descanso, pausas para tomar alimentos, horas extras, días festivos, etc.
- **Remuneración:** aquí se deberá indicar el monto que percibirá el trabajador por la prestación de sus

servicios, así como la forma en la que se le abonará su salario, lugar y fecha.

- **Duración del contrato:** tiempo de validez del contrato. También se incluye en esta parte, en el caso de existir un periodo de prueba, su duración, lo que sucederá después de él y otros puntos que puedan estar relacionados con te.
- **Causas de la rescisión del contrato:** se deben especificar las causas que originen la cancelación del contrato de trabajo individual.
- Dichas deben ser de aplicación para ambas partes, por lo que se tendrás que delinear las causas por las que el trabajador podrá solicitar la rescisión del contrato al empleador y viceversa.
- **Periodos de renuncia o despido:** en la LFT se especifican las condiciones para este tipo de casos, pero se pueden señalar en el contrato otro tipo de condiciones como que el trabajador deberá avisar al patrón con un tiempo determinado de anticipación. También se deberá indicar lo que sucederá en caso de despido y si éste se aplicara de manera inmediata.

Otras cláusulas

Además de lo anterior, se pueden añadir otras cláusulas necesarias como:

- **Capacitaciones y formación:** la LFT establece que el trabajador puede recibir la capacitación adecuada para poder desempeñas las funciones indicadas en el contrato. En el contrato se debe especificar si recibirá dicha formación y los planes y programas que la empresa haya establecido.

- **Evaluación del desempeño del trabajador.**
- **Bonos y premios.**
- **Derechos de la empresa sobre las creaciones o inventos de sus empleados.**
- **Exclusividad o libertad del trabajador para trabajar para otras empresas o en proyectos propios.**
- **Confidencialidad:** aspectos sobre cómo se tratará la información de los clientes, empresas o terceros que colaboren con el empleador.
- **Aumentos salariales o mejoras en cuanto a posiciones.**
- **Reparto de utilidades:** el PTU, es el derecho constitucional de los trabajadores a recibir una parte de las utilidades que se generen en la empresa donde trabaja. De acuerdo con lo indicado en el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, las empresas deberán entregar el reparto de utilidades en porcentaje proporcional al tiempo laborado, con un lapso de 60 días tras haber presentado los impuestos anuales. Entonces si la Declaración de ISR se presenta el 31 de marzo, a más tardar a finales de mayo debe pagarse la PTU en caso de existir.
- **Fondo de ahorro.**

Firma del contrato y sus anexos

Otro aspecto fundamental es la firma de cada una de las partes, quedando así aceptadas cada una de las cláusulas del contrato por el empleado y empleador.

El empleador y empleado deberán escribir su nombre y firmar en cada una de las páginas del contrato. De esta

forma se garantiza que ambas partes se responsabilizan del acuerdo especificado en cada una de las diferentes secciones, evitando así futuros conflictos por no reconocer ciertas partes que se encuentre en las hojas del contrato.

Se deberán realizar tres ejemplares del contrato de trabajo individual, teniéndose que firmar cada uno de ellos, en todas sus páginas, y conservando cada una de las partes una copia.

¿Qué se debe hacer tras hacer el contrato y firmarlo?

A pesar de que el contrato tenga plena validez, tan solo el hecho de haberlo firmado y de que se deban conservar todos los contratos individuales, como persona física, autónomo, que actúa como empleador deberás realizar el registro del tercer ejemplar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente, especialmente cuando no exista un contrato colectivo o contrato ley que resulte aplicable.

Asimismo, a efectos de respetar los derechos laborales del trabajador, como patrón se deberá:

- Estar dado de alta como patrón en el IMSS, Instituto Mexicano del Seguro Social.**
- Afiliar el centro de trabajo al Instituto FONACOT.**
- Afiliar a todos los trabajadores al IMSS y al INFONAVIT,**

- **Pagar las cuotas correspondientes a la seguridad social, ahorro y retiro de tus trabajadores.**

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a acceder al servicio médico gratuito mediante el IMSS, así como acceder a créditos para adquirir una vivienda a través del INFONAVIT o la adquisición de bienes mediante el FONACOT. También podrán gestionar y decidir sobre su ahorro para el retiro, haciendo aportaciones adicionales y seleccionado su AFORE.

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La suspensión de la relación de trabajo es la cesación de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y las obligaciones contraídos por ellas (Diccionario Jurídico Mexicano).

Esto significa que, la relación de trabajo entablada por un trabajador y su patrón permanece intacta durante el lapso en que se configuren las causales de la suspensión señaladas en la LFT, la cual se reanuda una vez que deje de subsistir la causa que le dio origen.

Este mandato existe para garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores, por lo que

la suspensión de la relación laboral se caracteriza porque:

- **Está autorizada por la ley, pues el patrón no puede decidir a su arbitrio cuando se suspenderá la relación laboral con sus empleados**
- **Se configura en circunstancias específicas, el motivo o la causa de la suspensión debe encontrarse debidamente expresado en la ley y solo por esas situaciones aplicará, y**
- **Es de carácter temporal, pues de no ser así, implicaría la terminación de la relación laboral, porque extintas las causas que dieron origen a la suspensión, el trabajador podrá reanudar sus servicios**

Según la LFT, la suspensión de la relación de trabajo puede ocurrir en lo individual o colectivo, esto dependiendo de las circunstancias.

Suspensión individual

Los numerales 42 de la LFT y 140 Bis, LSS prevén las siguientes hipótesis:

- **Enfermedad contagiosa del trabajador**
- **Incapacidad temporal por accidente o enfermedad no profesional**
- **Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria (si obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, este tendrá la**

obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel)

- **Arresto del trabajador**
- **Cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, tal como el de las armas y la participación como jurados, así como para el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta (regidores, síndicos y presidente municipal, gobernador estatal o presidente de la República, así como senadores, diputados), y el de las obligaciones consignadas en el precepto 31, fracción III de la misma Constitución, respecto a la obligación de todo mexicano de listarse y servir en los cuerpos de reserva para la defensa del país**
- **Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos, y para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes**
- **Falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador, por ejemplo, licencia para conducir**
- **Conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad**

- **Licencia para padres con hijos de hasta 16 años diagnosticados con cáncer de cualquier tipo, y**
- **En caso de declaratoria de contingencia sanitaria de la autoridad competente**

Suspensión colectiva

El dispositivo 427 de la LFT contempla los siguientes supuestos:

- **Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos**
- **Falta de materia prima, no imputable al patrón**
- **Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación**
- **Exceso de producción en relación con sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado**
- **Falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, siempre que se compruebe plenamente por el patrón**
- **Falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hubiese obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o**

servicios, siempre que aquellas sean indispensables, y

- **Suspensión de labores o trabajos declarada por la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria**

En estos casos, la suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos (art. 428, LFT).

A diferencia de la suspensión individual, para la colectiva es necesaria la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) que corresponda (mientras entran en operación los tribunales laborales), para que, previo procedimiento especial de los conflictos colectivos se pronuncie sobre la aprobación o no de la suspensión.

Es importante aclarar que la suspensión de la relación laboral tiene como consecuencia que el patrón quede liberado del pago del salario y del trabajador de prestar su servicio; por lo que hace a las demás obligaciones y prestaciones pactadas, si deberán cumplirse de acuerdo con los términos pactados en el contrato.

Entre dichas prestaciones se encuentran aquellas que tienen el carácter de previsión social, que son entregadas a los colaboradores por la sola existencia de la relación laboral que los une; por ende, están obligados a entregárselos durante la suspensión, porque no son de carácter remunerativo.

No obstante, existen prestaciones que no se generan si no hay un pago de salario. Por ejemplo, el aguinaldo, las vacaciones y la PTU.

Existe el caso especial de la suspensión por declaratoria de contingencia sanitaria, en la que no habrá que obtener una aprobación o autorización de la JCA; donde el patrón pagará a sus trabajadores una indemnización correspondiente a un salario mínimo general vigente, por cada día de suspensión, sin que exceda de un mes (art. 429, fracc. IV, LFT).

En la actualidad, se han generado una serie de discusiones sobre la aplicación o no de lo establecido en los artículos 42 bis, 427, fracción VII y 429, fracción IV de la LFT, dado que el Consejo de Salubridad General, el 30 de marzo de 2020, emitió el Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SAR-CoV2 (COVID-19).

La opinión al respecto, al haber sido declarada por autoridad sanitaria la pandemia por el Covid-19 como una emergencia sanitaria, dicha situación no se encuadra en la causal de suspensión referida; por tanto, no aplica el pago de la indemnización de hasta un mes de salario mínimo a los trabajadores.

Por lo que es recomendable que los patrones recurran al llamado paro técnico y pacten con sus colaboradores, en individual o colectivamente, la modificación de las condiciones de trabajo, como la disminución de su semana o jornada laboral, con la consecuente reducción salarial por las circunstancias económicas que atraviese

la empresa y bajo la premisa de que los pactos sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad, (arts. 31, 33 y 52, LFT).