

Documentos Administrativos para Recursos Humanos (Contrato Individual, Reglamentos Internos, Previsión Social, etc.)

**ELABORADO POR: M.F. Y L.C.C.
LUIS FERNANDO POBLANO REYES
DERECHOS RESERVADOS**



COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



TEMARIO

1. Contrato individual de trabajo
 - Obligación de elaborarlo
 - Forma
 - Elementos básicos que debe contener
 - Ejemplo de contrato
2. Reglamento interno de trabajo
 - Obligación
 - Comisión para su elaboración
 - Contenido del reglamento
 - Lo que no debe contener el reglamento
 - Depósito del reglamento ante la autoridad laboral
 - Vigencia del reglamento
 - Ejemplo de un reglamento
3. Plan de previsión social
 - Elaboración por parte del patrón
 - Prestaciones que son previsión social
 - Forma de establecer una previsión social
 - Limitantes
 - Ejemplo de un plan de previsión social

TEMARIO

4. Actas administrativas

- Cuando usar un acta administrativa
- Contenido del acta administrativa
- Procedimiento para elaborar el acta administrativa
- Ejemplo de acta

5. Cuadro de antigüedades

- Comisión mixta para su elaboración
- Contenido del cuadro de antigüedades
- Procedimiento para su elaboración
- Ejemplo de cuadro

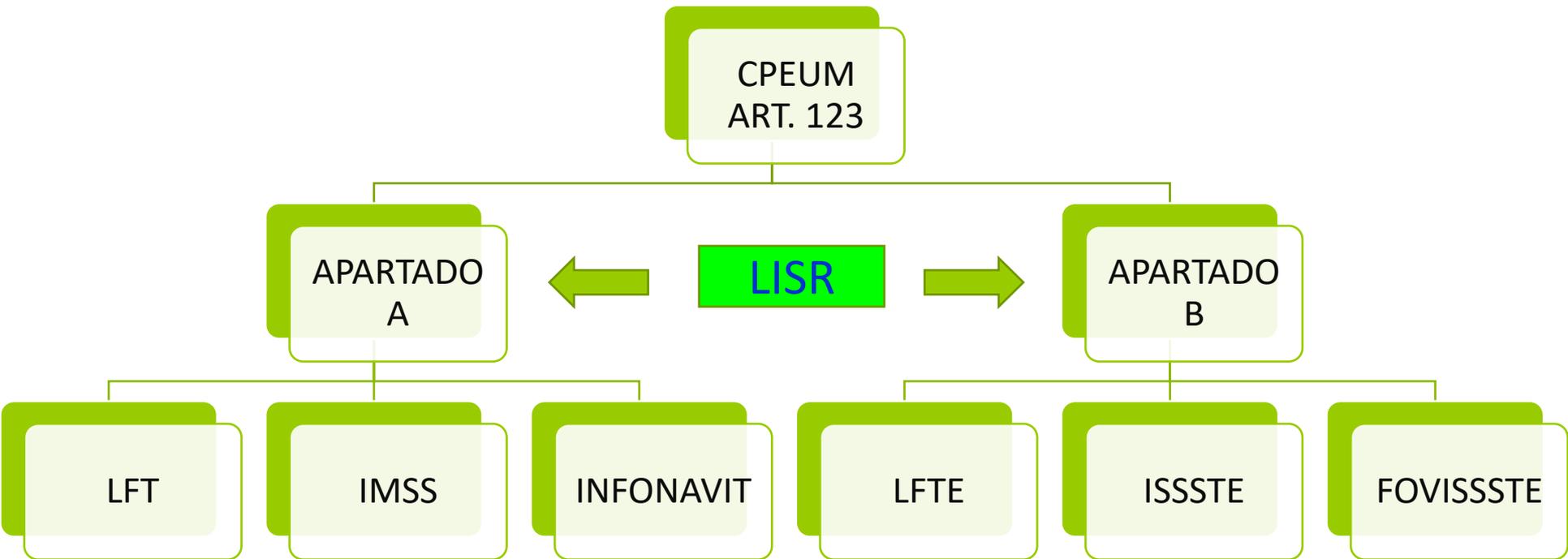
6. Documentos aplicables para la rescisión de la relación laboral

- Aviso de rescisión
- Citatorio para dar aviso
- Aviso a la autoridad laboral

7. Documentos para el reparto de utilidades

- Integración de la Comisión mixta
- Proyecto de reparto
- Ejemplo de reparto

MARCO JURÍDICO



CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

| Fracc. | Descripción |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| I | Jornada laboral máxima de 8 horas |
| II | Jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas |
| III | Prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años |
| IV | Un día de descanso por 6 días de trabajo |
| V | Mujeres en estado de embarazo no realizan labores peligrosas |
| V | Mujeres en estado de embarazo incapacidad antes y después del parto |
| V | Periodo de lactancia de dos medias horas |
| VI | Salarios mínimos generales y profesionales |
| VII | Trabajo igual salario igual |
| VIII | Salario Mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento |
| IX | PTU |
| X | Forma de pago del salario, en moneda de curso legal |

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

| Fracc. | Descripción |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| XI | Tiempo extra doble |
| XII | Infonavit |
| XIII | Capacitación y Adiestramiento |
| XIV | Riesgo de Trabajo |
| XV | Seguridad e Higiene en el Trabajo |
| XVI | Derecho de asociación del trabajadores y patrones |
| XVII | Huelgas y paros |
| XVIII | Huelgas lícitas |
| XIX | Paros lícitos |
| XX | Tribunales laborales resolverán las diferencias entre patrón y trabajadores |
| XXI | Indemnización de tres meses de salario, incumplimiento resolución |
| XXII | Indemnización de tres meses de salario, despido injustificado |

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

| Fracc. | Descripción |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------|
| XXIII | Derecho de preferencia |
| XXIV | No se heredan las deudas del trabajador |
| XXV | Bolsa de trabajo |
| XXVI | Patrón extranjero |
| XXVII | Condiciones nulas |
| | Jornada inhumana |
| | Salario no remunerador |
| | Plazo mayor de una semana para pago del salario |
| | Lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda pago del salario |
| | Adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados |
| | Retener el salario en concepto de multa |
| | Renuncia a indemnizaciones por Riego de trabajo |

CPEUM

(ART. 123 APARTADO A)

| Fracc. | Descripción |
|--------|--------------------------------------------------------------------|
| XXVIII | Patrimonio de familia |
| XXIX | Ley de seguro social |
| | Invalidez y Vida |
| | Cesantía y Vejez |
| | Enfermedades y accidentes de trabajo |
| | Guarderías |
| XXX | Sociedades cooperativas construcción de casas baratas e higiénicas |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo.
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- III. Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales.
- IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo.
- V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.
- VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- XII. Establecer y sostener las escuelas.
- XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;
- XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos.
- XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XVI. Bis Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.
- XVII. Cumplir con las normas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
- XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos.
- XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.
- XIX. Bis Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria.
- XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.
- XXI. Proporcionar a los sindicatos un local.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(ART. 132 LFT)

- XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales
- XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas de cajas de ahorro
- XXIII. Bis Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias
- XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo.
- XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- XXVI. Hacer las deducciones y enterar los descuentos en orden de prelación, primero al INFONACOT y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.
- XXVI. Bis Afiliar al centro de trabajo al INFONACOT.
- XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- XXVII. Bis Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y
- XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones.

OBLIGACIONES DEL PATRÓN

(Art. 132 LFT)

- XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;
- XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
- XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y
- XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

CONTRATO DE TRABAJO

(ART. 24 LFT)

- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

CONTRATO DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
 - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, CURP, RFC y domicilio del trabajador y del patrón;
 - II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
 - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
 - IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

CONTRATO DE TRABAJO

(ART. 25 LFT)

- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
 - V. La duración de la jornada;
 - VI. La forma y el monto del salario;
 - VII. El día y el lugar de pago del salario;
 - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
 - IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
 - X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincencial.

CONTRATO DE TRABAJO

(ART. 26 LFT)

- Falta de contrato por escrito
 - La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

CONTRATO DE TRABAJO

(ART. 27 LFT)

- Determinación del servicio
 - Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 35 y 39-F LFT)

- Forma de contratación
 - Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
- Por obra determinada
 - El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 35 y 39-F LFT)

- Tiempo determinado
 - Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
 - Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
 - En los demás casos previstos por esta Ley.
- Prorroga del contrato
 - Vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-A LFT)

- Periodo de prueba
 - En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
 - El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-A LFT)

- Periodo de prueba
 - Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del 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 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 en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-B LFT)

- Capacitación inicial
 - 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 vaya a ser contratado.
 - La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-B LFT)

- Capacitación inicial
 - Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-C A 39-F LFT)

- Reglas de aplicación a periodo de prueba y capacitación inicial
 - La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
 - Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
 - Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

FORMAS DE CONTRATACIÓN

(Art. 39-C A 39-F LFT)

- Reglas de aplicación a periodo de prueba y capacitación inicial
 - Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.
- Labores discontinuas
 - 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 actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.
 - Los trabajadores 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 periodo.

SUELDOS Y PRESTACIONES LABORALES

| N° | Descripción | Monto | Fundamento |
|----|----------------------|--------------------------|--------------|
| 1 | Sueldos y Salarios | | Art. 82 LFT |
| 2 | Aguinaldo | 15 días | Art. 87 LFT |
| 3 | Vacaciones | | Art. 76 LFT |
| 4 | Prima Vacacional | 25% | Art.80 LFT |
| 5 | Prima Dominical | 25% cuota diaria | Art. 71 LFT |
| 6 | Horas extra Simples | Cuota por hora | Art 67 LFT |
| 7 | Horas extra dobles | 200% cuota por hora | Art. 67 LFT |
| 8 | Horas extra triples | 300% cuota por hora | Art. 68 LFT |
| 9 | Descansos Trabajados | 200% cuota diaria | Art. 74 LFT |
| 10 | Séptimo día | 1 día por 6 trabajados | Art. 69 LFT |
| 11 | PTU | 10% base de ISR | Art. 117 LFT |
| 12 | Prima de antigüedad | 12 días por año servicio | Art. 162 LFT |

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la compañía), a través de su representante legal, (nombre), a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

“La Empresa” manifiesta:

I.- Ser una persona moral, constituida conforme a las leyes del país, como se acredita con la escritura pública número _____, pasada ante la fe del licenciado _____, Notario Público número _____ en esta ciudad.

II.- Estar representada en la firma del presente contrato por el C. (nombre del representante de la negociación), en su carácter de (Director o Gerente de Recursos Humanos) de la compañía.

III.- Tener su domicilio en _____.

“El Trabajador” declara:

I.- Llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad _____, sexo _____, tener ____ años de edad, estado civil _____, y con domicilio particular en _____ Curp _____ RFC _____.

II.- Que tiene la capacidad y las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo origen de este contrato.

III.- Estar de acuerdo en desempeñar su actividad conforme a las condiciones establecidas en este contrato.

Por lo anterior, las partes han convenido celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- “La Empresa” contrata a “El Trabajador” por tiempo indeterminado, conforme lo establece el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, para que preste sus servicios con el puesto y/o categoría de asistente administrativo.

SEGUNDA.- Las partes acuerdan que la prestación de los servicios de “El Trabajador” consistirán en: recibir y canalizar a las áreas correspondientes las órdenes de pedidos solicitadas por los clientes, así como supervisar su envío y recepción en los domicilios proporcionados por éstos, así como cualquier otra actividad relacionada con dichas funciones.

TERCERA.- “El Trabajador” se obliga a prestar sus servicios en el domicilio de la empresa o en cualquier otro lugar que ésta le indique dentro de la Ciudad de México y/o cualquiera otra entidad de la República Mexicana.

CUARTA.- El horario de labores de “El Trabajador” será de (especificar inicio y fin de la jornada diaria de trabajo) horas, de (día) a (día) de cada semana, conviniendo éste con “La Empresa” que en cualquier momento el mismo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la compañía, pudiendo “La Empresa” establecer dicho horario bajo cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, de ese día por completo o cualquier otra modalidad equivalente.

QUINTA.- “El Trabajador” disfrutará de un salario (diario, semanal o quincenal) de \$ (importe en número y en letra, pactado en moneda nacional), el cual le será cubierto los días _____ de cada (semana o mes) en el domicilio de “La Empresa”, y el cual ya incluye la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio.

“La Empresa” hará por cuenta de “El Trabajador” las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuesto sobre la Renta, y aportaciones de seguridad social (IMSS, Infonavit y SAR), efectuando las inscripciones correspondientes ante dichas instituciones, en los términos de las legislaciones respectivas.

SÉXTA.- “El Trabajador” disfrutará de un día de descanso con goce de salario integro por cada seis de trabajo, el cual será preferentemente el domingo de cada semana. “La Empresa” podrá, previo acuerdo con “El Trabajador”, variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

SÉPTIMA.- “El Trabajador” no podrá laborar tiempo extraordinario de trabajo, sin previa autorización por escrito que “La Empresa” le otorgue por conducto de sus representantes.

OCTAVA.- “El Trabajador” disfrutará de un período anual de vacaciones de (duración de este descanso) días, el cual se incrementará anualmente en los términos señalados en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, percibirá una prima vacacional del (precisar porcentaje) %, sobre la cantidad que le corresponda por el lapso en cuestión.

NOVENA.- “El Trabajador” percibirá un aguinaldo anual de _____ días de salario, el cual se cubrirá de manera proporcional al tiempo de los servicios prestados a “La Empresa” durante dicho período.

DÉCIMA.- “El Trabajador” se obliga en términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que “La Empresa” le indique.

DÉCIMA PRIMERA.- “El Trabajador” se obliga a participar en los cursos de capacitación y adiestramiento que “La Empresa” le indique para el mejor conocimiento y desarrollo de sus aptitudes, mismos que podrán impartirse dentro y/o fuera de la jornada de labores.

DÉCIMA SEGUNDA.- “El Trabajador” se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo (en su caso, si se tiene celebrado en la empresa) y del Reglamento Interior de Trabajo que rigen en “La Empresa”.

DÉCIMA TERCERA.- El trabajador designa como beneficiarios conforme al Artículo 25 fracción X de la Ley Federal del Trabajo, donde establece la designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

| Nombre | Parentesco | Porcentaje |
|--------|------------|------------|
| _____ | _____ | _____ |

DÉCIMA CUARTA.- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo o el Contrato Colectivo de Trabajo (de tener firmado este documento en la negociación), así como por el Reglamento Interior de Trabajo que rige en “La Empresa”.

DÉCIMA QUINTA.- “La Empresa” y “El Trabajador”, aceptan expresamente que en caso de existir controversias legales en cualquier materia entre ambas partes, se someterán a los tribunales del domicilio de “La Empresa”.

Leído que fue el presente contrato por quienes en él intervienen, lo ratifican en todas y cada una de sus partes y lo suscriben a su más entera conformidad por triplicado, entregándose copia del mismo al “El Trabajador” para los fines legales que a éste convengan, en la ciudad de (Lugar donde se firma el contrato) ,el (día) de (mes) del año _____.

El trabajador

Testigo

El patrón

Testigo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la compañía), a través de su representante legal, (nombre), a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

“La Empresa” manifiesta:

“El Trabajador” declara:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- “La Empresa” contrata a “El Trabajador” por tiempo determinado, y por un período de _____, mismo que queda comprendido del día del mes del (año), al (día) de (mes) del (año) para que preste sus servicios en el puesto y/o categoría de (nombre o denominación del puesto contratado).

SEGUNDA.- “La Empresa” comunica a “El Trabajador” que la temporalidad del presente contrato obedece a la naturaleza del trabajo a desempeñar, el cual consiste en (especificar claramente en qué consisten dichas labores o bien si se sustituye a un trabajador incapacitado, especificando de quién se trata y el motivo por el cual se le reemplaza) .

TERCERA.- El presente contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, y la duración del mismo será la señalada en la cláusula primera, por lo que al concluir dicho término las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el numeral antes mencionado e igualmente en los artículos 35, 37 fracción I, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad alguna para ambas partes.

Asimismo, convienen los contratantes que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, el contrato se prorrogará única y exclusivamente por el tiempo que dure dicha circunstancia sin necesidad de celebrar uno nuevo, y al agotarse ésta, terminará también la relación laboral, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la compañía), a través de su representante legal, (nombre) ,a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

“La Empresa” manifiesta:

“El Trabajador” declara:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente contrato se celebra por obra determinada, con apego a lo establecido en los artículos 35 y 36 de la Ley Federal del Trabajo, por así requerirlo el trabajo objeto del mismo, el cual consiste en: (describir claramente en qué consisten las labores encomendadas, especificando los bienes o servicios a realizar).

SEGUNDA.- “La Empresa” y “El Trabajador” manifiestan y aceptan que el presente contrato durará el tiempo necesario para la realización de la obra señalada en la cláusula que antecede.

TERCERA.- El presente contrato obliga a lo expresamente pactado conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la Ley Laboral, y la duración del mismo será la señalada en la cláusula segunda, por lo que al concluirse dichos trabajos las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el numeral antes mencionado e igualmente en los artículos 35, 36, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERIODO A PRUEBA que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la compañía), a través de su representante legal, (nombre), a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES

“La Empresa” manifiesta:

I.- Ser una persona moral, constituida conforme a las leyes del país, como se acredita con la escritura pública número _____, pasada ante la fe del licenciado _____, Notario Público número _____ en esta ciudad.

II.- Estar representada en la firma del presente contrato por el C. (nombre del representante de la negociación), en su carácter de (Director o Gerente de Recursos Humanos) de la compañía.

III.- Tener su domicilio en _____.

IV.- Continua declarando el “PATRÓN” que para efecto de acreditar la aptitud del “TRABAJADOR” como describir el puesto, necesita contratar los servicios temporales a prueba para desahogar este cargo.

“El Trabajador” declara:

I.- Llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad _____, sexo _____, tener ____ años de edad, estado civil _____, y con domicilio particular en _____.

II.- Que tiene la capacidad y las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo origen de este contrato.

III.- Continua declarando el “TRABAJADOR” que ha recibido una completa explicación de la naturaleza temporal del trabajo que va a desarrollar y que tiene los conocimientos y aptitudes necesarios para el desarrollo del mismo, por lo que está conforme en prestar los servicios temporales A PRUEBA, al “PATRÓN” durante el término de 30 días.

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- “El PATRÓN” contrata los servicios del “TRABAJADOR” A PRUEBA por un término de 30 días, en los términos de las declaraciones que anteceden. El “TRABAJADOR” se obliga a prestar al “PATRÓN”, bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como describir el puesto A PRUEBA, conviniendo él mismo en seguir las instrucciones que reciba del “PATRÓN” en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo, en la inteligencia de queda expresamente acordado que al término de la duración del presente Contrato, el “TRABAJADOR” permanecerá al servicio del “PATRÓN”, si a Juicio de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, lo considera apto para el desempeño de dicha función, pues, de lo contrario, el presente Contrato, se dará, por terminado sin responsabilidad alguna para las partes.

SEGUNDA.- Se conviene entre ambas partes que el “PATRÓN” podrá, dentro de los primeros 30 (treinta) días de prestación de los servicios, rescindir el presente Contrato de Trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el “TRABAJADOR” demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener en la declaración II que antecede, o bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERIODO DE CAPACITACIÓN INICIAL que celebran por una parte la empresa (razón o denominación social de la compañía), a través de su representante legal, (nombre) ,a quien en lo sucesivo se le denominará “La Empresa”, y por la otra el señor (nombre del trabajador) a quien en lo sucesivo se le denominará como “El Trabajador”, al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas:

DECLARACIONES:

“La Empresa” manifiesta:

- I.- Ser una persona moral, constituida conforme a las leyes del país, como se acredita con la escritura pública número _____, pasada ante la fe del licenciado _____, Notario Público número _____ en esta ciudad.
- II.- Estar representada en la firma del presente contrato por el C. (nombre del representante de la negociación), en su carácter de (Director o Gerente de Recursos Humanos) de la compañía.
- III.- Tener su domicilio en _____.
- IV.- Que requiere contratar los servicios de una persona, para ser capacitada y adiestrada, en las labores de indicar el puesto, para que adquiera la capacidad de aprendizaje y aptitudes necesarias para desarrollar dicho puesto.

“El Trabajador” declara:

- I.- Llamarse como ha quedado escrito, ser de nacionalidad _____, sexo _____, tener ____ años de edad, estado civil _____, y con domicilio particular en _____.
- II.- Que tiene la capacidad y las aptitudes necesarias para desarrollar el trabajo origen de este contrato.
- III.- Declara el "TRABAJADOR" que conoce bien el trabajo que se desarrolla en la negociación del "PATRON" y que tiene el tiempo, los deseos, las facultades, y aptitudes necesarias para someterse a una serie de cursos de capacitación y adiestramiento para desempeñar la actividad de indicar el puesto y al concluir los mismos, prestar sus servicios en la negociación mencionada en dicho puesto

Sentadas las anteriores declaraciones, las partes se sujetan a las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente Contrato se celebra por tiempo definido de tres meses y sólo para ser capacitado y adiestrado para las labores de _____ y solo podrá ser modificado, suspendido, rescindido o terminado, en los casos y con los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. El "TRABAJADOR" se obliga a prestar al "PATRON", bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como _____, conviniendo él mismo en seguir las instrucciones que reciba del "PATRÓN" en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo, en la inteligencia de queda expresamente acordado que al término de la duración del presente contrato, el "TRABAJADOR" permanecerá al servicio del "PATRÓN", si a Juicio de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, lo considera apto para el desempeño de dicha función, pues, de lo contrario, el presente contrato, se dará, por terminado, sin responsabilidad alguna, para las partes.

El "TRABAJADOR" se obliga a cumplir las disposiciones del presente Contrato, así como las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El "TRABAJADOR" se obliga a que durante la vigencia del presente Contrato, no podrá prestar sus servicios, ni transmitir lo aprendido en los cursos de Capacitación y Adiestramiento, a que acuda, conforme a este Contrato en forma directa o indirecta a terceras personas que tengan relación directa y sean competitivas con el objeto social de el "PATRÓN".

SEGUNDA.- De ser aprobado en los cursos a que se refiere el presente Contrato, El "TRABAJADOR" se obliga a prestar al "PATRÓN", bajo su dirección y vigilancia, sus servicios personales como _____, acordando el mismo en seguir las instrucciones que reciba del "PATRÓN" en relación con la forma, lugar y tiempo en que deba desarrollar su trabajo, debiendo atender a cualquier actividad conexas a su ocupación principal, en cualquier oficina del "PATRÓN" en _____ o en las localidades donde el "PATRÓN" opere y lo envíe a realizar las actividades propias y conexas a su puesto.

Las partes acuerdan que el "TRABAJADOR" se obliga a cumplir con las funciones que en forma enunciativa, más no limitativa, a continuación se indican:

- a) Asistir puntualmente a los diferentes cursos de capacitación y sesiones de adiestramiento, que el "PATRÓN" le indique
- b) Realizar los trabajos de investigación y entregar las tareas, que sus instructores le encomienden
- c) Presentar los exámenes de aptitud que sus instructores le practiquen, y
- d) Obtener un mínimo de calificaciones de nueve que es la mínima aprobatoria, para obtener la plaza a la que aspira

TERCERA.- Las partes acuerdan que el "PATRÓN" podrá, dentro de los primeros 30 días de prestación de los servicios, rescindir el presente Contrato de trabajo, sin ninguna responsabilidad de su parte, si el "TRABAJADOR" demuestra falta de capacidad, aptitudes o facultades que dijo tener en la declaración II que antecede, no acuda puntualmente a los cursos de capacitación o sesiones de adiestramiento que se le indiquen, o bien, se demuestra engaño en los certificados y referencias presentados por éste.

CUARTA.- En virtud de que durante el desarrollo de las actividades del "TRABAJADOR" éste estará en contacto con cuestiones confidenciales de la empresa, y se hará sabedor de los procesos y documentación contable, propiedad del "PATRÓN", las partes pactan que el "TRABAJADOR" se obliga a guardar absoluto sigilo sobre los conocimientos adquiridos, a virtud del presente contrato y que para el caso de que el presente Contrato sea rescindido o terminado, por cualquier causa, el "TRABAJADOR" se obliga a devolver al "PATRÓN" toda la información, datos, documentos, literaturas, listas de precios y demás documentación relacionada con las actividades del "PATRÓN" y desarrolladas por el "TRABAJADOR".

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- **Que es el reglamento (Artículo 422 LFT)**
 - 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.
 - No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

- **Contenido del Reglamento (Artículo 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 deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
 - VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben 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. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
 - 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.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

- **Procedimiento de elaboración (Artículo 424 LFT)**
- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:
 - **I.** Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
 - **II.** Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
 - **III.** No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
 - **IV.** Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsiguientes de esta Ley..
- **Publicación de los reglamentos (Artículo 424 Bis LFT)**
 - El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
 - El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
- **Inicio de vigencia del reglamento (Artículo 425 LFT)**
 - El 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 del establecimiento.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA (Nombre)

Capítulo I

Ámbito de aplicación

ESTÁN SUJETOS AL PRESENTE REGLAMENTO, TODAS LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN CUALQUIER TRABAJO SUBORDINADO A FAVOR DE LA EMPRESA.

El presente Reglamento es de observancia obligatoria tanto para la empresa como para los trabajadores a su servicio incluyendo, desde luego, a todos los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de depósito del mismo.

El personal de la empresa está obligado a cumplir también con las disposiciones de orden técnico y administrativo que dicte la misma, las cuales les serán dadas a conocer a través de los medios adecuados para el caso.

Capítulo II

Ingreso a la empresa

En los casos en que sea necesario que el trabajador obtenga aprobación expresa de las autoridades para desempeñar el trabajo contratado, será requisito indispensable que presente dentro de los (número) días siguientes a su ingreso, las licencias, autorizaciones o documentos respectivos; de no hacerlo en dichos términos, se suspenderá la relación laboral hasta su presentación, otorgándose una prórroga por igual período a su vencimiento, previo a la terminación de la relación laboral por inhabilidad manifiesta para desempeñar el trabajo.

Capítulo III

Organización del personal

Los trabajadores se clasifican de acuerdo con la duración del contrato en:

- **Trabajadores permanentes:** aquellos cuya relación de trabajo tiene el carácter de tiempo indeterminado conforme al contrato individual o colectivo de trabajo.
- **Trabajadores temporales:** aquellos que han sido contratados para la ejecución de trabajos temporales o transitorios, ya sea por obra o por tiempo determinado, considerándose en este caso los contratos como terminados y sin responsabilidad para la empresa, al modificarse o concluir los objetivos que motivaron su celebración.

Capítulo IV

Lugar y tiempo de trabajo

- Los trabajadores iniciarán y terminarán sus labores en los lugares que la empresa les designe y deberán atender a cualquier otra actividad conexas a su ocupación principal.
- Al iniciarse la jornada de trabajo diariamente, los trabajadores deberán checar su tarjeta de asistencia y de inmediato procederán a instalarse en los lugares de trabajo.
- En los días y horas que se establezcan para la limpieza del área de trabajo, maquinaria, aparatos e instrumentos de trabajo o por cualquier otra causa, en los que el trabajador no se pueda dedicar a las labores que habitualmente desempeña, la empresa tiene el derecho de utilizar sus servicios y el trabajador el deber de prestarlos, en cualquier otra labor compatible que se le asigne, sin menoscabo de la retribución de su categoría. Al terminar esta circunstancia extraordinaria, el trabajador regresará a su puesto habitual.

Capítulo V

Jornada de trabajo

- La jornada semanal de trabajo será de (número) horas tratándose del turno diurno. El horario u horarios que regirán en los distintos departamentos de la empresa será de (día) a (día) de las (día) a las (hora), con una hora para tomar alimentos. Ello implica que empresa y trabajadores están de acuerdo en distribuir la jornada correspondiente al sábado, considerándose como días hábiles, (día) a (día), en los términos del artículo 59 de la ley.
- Los alimentos serán tomados por los trabajadores fuera del centro de trabajo, por lo que dicho período queda fuera de la jornada laboral.
- El horario señalado podrá ser modificado a petición de la empresa y por necesidades de la misma, previo convenio con los trabajadores.
- Los trabajadores, sin excepción alguna, deberán estar en sus lugares de operación e iniciar sus labores exactamente a la hora señalada en el artículo 10; sin embargo, se contará con una tolerancia de (número) minutos, pasados los cuales se considerará como retardo al inicio de labores.
- Cuando por requerimiento justificado de la empresa sea necesario prolongar la jornada, los trabajadores requeridos continuarán en el desempeño de sus labores, previa autorización por escrito de la empresa.
- Los trabajadores ejecutarán su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en los términos convenidos.

Capítulo VI

Días de descanso y vacaciones

- La empresa concederá a sus trabajadores un día de descanso, por cada seis días de trabajo. Cuando no laboren durante los seis días hábiles, la empresa cubrirá una sexta parte del salario, multiplicado por los días de la semana que se hubieren laborado.
- Son días de descanso obligatorio con goce íntegro de salario, los siguientes:

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| • 1º. de enero, | • El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; |
| • Primer lunes de febrero, en conmemoración del 5 de febrero, | • 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y |
| • Tercer lunes del mes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo, | • 25 de diciembre de cada año. |
| • 1º de mayo, | • El que determinen las leyes federales y locales electorales, en caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral |
| • 16 de septiembre, | |

- La empresa concederá a sus trabajadores vacaciones anuales conforme al artículo 76 de la ley, en la inteligencia de que tales días serán pagados con salario íntegro, más el (___)% adicional por concepto de prima vacacional.
- La forma de disfrutarlas serán en dos períodos anuales, considerando prioritariamente al personal que tenga derecho a más de seis días en el año, debiendo presentar su solicitud al jefe inmediato, por lo menos con (número) días de anticipación.
- Para el cómputo de las vacaciones del personal se incluirán únicamente los días laborables, entendiéndose como tales los que no estén incluidos en el descanso semanal, ni los días de descanso señalados en el artículo 19 de este reglamento.

Capítulo VII

Permisos

- Los trabajadores están obligados a solicitar los permisos para faltar a sus labores, por escrito dirigido a su jefe inmediato.
- Toda falta no amparada con autorización escrita, se computará como injustificada.
- Son consideradas faltas justificadas, sin el requisito del permiso autorizado por escrito, las que obedezcan a caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobadas. La comprobación de la justificación deberá ser hecha por el trabajador dentro de las (número) horas siguientes al inicio de la jornada a la cual no asistió.
- El trabajador que necesite retirarse de la empresa durante la jornada de trabajo por enfermedad, razones personales o extraordinarias, deberá solicitar el permiso a su jefe inmediato, quien le entregará la autorización correspondiente por escrito.

Capítulo VIII

Lugar y días de pago

- Los salarios de los trabajadores serán cubiertos en el lugar donde se presten los servicios, y dentro de las horas de trabajo.
- Si por ausencia del trabajador hubiere necesidad de que otra persona cobre su salario, ésta deberá presentar carta poder otorgada por el trabajador ausente y suscrita por dos testigos.
- Todos los trabajadores están obligados a firmar los recibos de pago, listas de raya o cualquier documento que exija la empresa como comprobante del pago de los salarios. La negativa del trabajador a otorgar la firma de dichos documentos, relevará a la empresa de entregar los salarios respectivos.
- Para los efectos del pago de vacaciones, la empresa pagará a los trabajadores los salarios correspondientes al período respectivo, el día anterior al inicio de su disfrute.

Capítulo IX

Medidas de higiene y seguridad

- La empresa establecerá las medidas de higiene y seguridad que determine la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las Normas Oficiales Mexicanas referidas a la actividad de la empresa, las adicionales que estime convenientes, y las que las autoridades competentes les señalen.
- Para verificar el cumplimiento de las obligaciones que en este capítulo se establecen, se constituirá en la empresa una Comisión Mixta Permanente de Higiene y Seguridad, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la empresa, y cuyas funciones se desempeñarán dentro de las horas de trabajo sin menoscabo de su sueldo, debiendo reunirse el primer viernes de cada mes.
- El personal se abstendrá de realizar todo acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o las de la negociación.
- Por ningún motivo, los trabajadores durante los períodos de incapacidades temporales médicas, ni las trabajadoras durante las incapacidades pre y postnatales deberán presentarse en los centros de trabajo, salvo para la entrega de los certificados correspondientes expedidos por el IMSS.
- Cuando el trabajador sufra un accidente de trabajo, deberá dar aviso inmediato al jefe directo y al jefe de personal, a fin de que se adopten con toda urgencia las medidas pertinentes.
- En cada uno de los departamentos existirá un botiquín de emergencia con todos los implementos y útiles necesarios para la atención de los trabajadores que, en caso de accidente o enfermedad, requieran de un auxilio inmediato.

Capítulo IX

Medidas de higiene y seguridad

- Para evitar accidentes de trabajo, los trabajadores deberán observar las siguientes reglas:
- Seguirán con todo cuidado y esmero las instrucciones que dicte la empresa respecto a la ejecución de sus trabajos, previsión de riesgos y observancia de medidas de cualquier índole encaminadas a tal efecto.
- Usarán en todo caso el equipo e instrumentos de protección personales que sean necesarios en el desempeño de su trabajo.
- Queda estrictamente prohibido correr o fumar dentro del centro de trabajo.
- Cuando algún trabajador contraiga alguna enfermedad contagiosa, éste o cualquier otro trabajador de la empresa que tuviere conocimiento del hecho, están obligados a dar de inmediato aviso a su jefe inmediato, a fin de que el trabajador enfermo pueda ser examinado por los médicos del IMSS.
- De acuerdo con el dictamen médico, la empresa deberá tomar las medidas que sean necesarias para evitar el contagio de la enfermedad.

Capítulo X

Medidas disciplinarias

- Son causas de rescisión del contrato de trabajo, las señaladas en la Ley Federal del Trabajo.
- Todas las faltas que impliquen incumplimiento de este Reglamento, a la Ley Federal del Trabajo, o al contrato de trabajo, que no ameriten la rescisión del contrato, serán sancionadas por la empresa con suspensión de labores hasta por ocho días.
- El Departamento de Personal en cada caso hará las investigaciones correspondientes, escuchando siempre al trabajador, y como regla general notificará las normas disciplinarias por escrito.
- Sanciones por ausencias injustificadas en períodos de 30 días:
 - una ausencia: suspensión por un día, sin goce de sueldo.
 - dos ausencias: suspensión por tres días, sin goce de sueldo.
 - tres ausencias: suspensión por cinco días, sin goce de sueldo.
 - cuatro ausencias: rescisión de contrato.
- Retardos injustificados en un período de 30 días:
 - un retardo: amonestación.
 - dos retardos: suspensión de un día, sin goce de sueldo.
 - más de tres retardos: suspensión por dos días, sin goce de sueldo.
 - más de cinco retardos: suspensión de cuatro días, sin goce de sueldo.
 - más de ocho retardos: suspensión de cinco a ocho días, sin goce de sueldo, de acuerdo con la reincidencia del trabajador.
- El tiempo no laborado por retardos, se descontará del sueldo del trabajador.
- Los trabajadores que abandonen injustificadamente su lugar de trabajo con anticipación a la hora de la salida, serán sancionados con una amonestación o hasta con un día de suspensión, sin goce de sueldo, dependiendo de las consecuencias de su abandono en las actividades, la que además podría dar como resultado una causal de rescisión, en caso de causar un grave daño al patrimonio de la empresa.

Capítulo X

Medidas disciplinarias

- Cualquier otra infracción a las disposiciones del presente reglamento será sancionada con una amonestación o con un día de suspensión de actividades, bajo el descuento salarial correspondiente, según la gravedad de la infracción.

Transitorios

Primero. La Comisión Mixta para la elaboración del presente documento deberá depositar el presente documento en la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los (número) días siguientes a su firma.

Segundo. El presente Reglamento deberá ser distribuido a todos los trabajadores que actualmente laboren en la empresa y a los que ingresen con posterioridad.

Tercero. Su vigencia iniciará a partir del día siguiente en que sea depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuarto. Este Reglamento no podrá ser modificado sino de común acuerdo entre empresa y trabajadores, notificando los cambios a la Junta respectiva, así como a todos los trabajadores de la organización.

Ciudad de México, __ de _____ de _____.

Por la Empresa

(Nombre del representante)

Por los Trabajadores

Nombre del representante)

PLAN DE PRESTACIONES DE PREVISIÓN SOCIAL

Título I

Constitución del Plan

- **Cláusula Primera** La Empresa constituye el Plan de Prestaciones de Previsión Social en los términos y bajo las condiciones señaladas en este documento, así como con apoyo en las leyes que posteriormente se citan.
- **Cláusula Segunda** El presente Plan de Previsión Social se otorga y constituye al amparo y cumplimiento de las siguientes disposiciones legales:
 - A. Constitucionales: Artículo 123, apartado A
 - B. Ley Federal del Trabajo: Artículos 17, 84, 89 y 143
 - C. Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 27 fracciones I y XI, 93 fracciones IV, VI, VIII y último párrafo
 - D. Reglamento a la Ley del Impuesto sobre la Renta: Artículos 46 al 50
- **Cláusula Tercera** La vigencia de este Plan de Prestaciones de Previsión Social iniciara el ____ de _____ de _____.
- **Cláusula Cuarta** Este Plan de Prestaciones de Previsión Social se dará a conocer a todos los trabajadores de La Empresa dentro de los 30 días siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

Titulo II

Terminología del Plan

- **Cláusula Quinta** Cuando en este Plan de Previsión Social se haga referencia a los siguientes conceptos, deberá entenderse lo que se define en este Plan y, en caso de duda deberán interpretarse de la manera más acorde con la naturaleza y finalidad del mismo:
 - **Plan** El Plan de Prestaciones de Previsión Social otorgado y constituido conforme al presente documento, así como a los estatutos o instructivos que al efecto se consignen.
 - **Prestaciones** Cada uno de los beneficios que puede obtener el trabajador, en los términos y condiciones que se establecen en este Plan.
 - **Patrón** La Empresa
 - **Trabajador** Toda persona física que preste sus servicios personales subordinados al patrón mediante contrato de trabajo.
 - **Participante** Todo trabajador
 - **Salario** Cantidades en efectivo que el trabajador reciba a cambio de su trabajo ordinario, retribución cubierta por la empresa conforme al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.
 - **Ejercicio** Período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Titulo III

Objeto y Duración del Plan

- **Cláusula Sexta** El objeto de este Plan es dar cabal cumplimiento a los principios y postulados que sobre el particular se señalan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo referente al trabajo y en la Ley Federal del Trabajo, así como estimular y mejorar la relación obrero-patronal.
- También tendrá como propósito fundamental, elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como prever aquellas contingencias que puedan desmeritar su nivel de vida o su patrimonio familiar.
- **Cláusula Séptima** La duración de este Plan iniciará en la fecha estipulada en la cláusula tercera de este documento y se dará por terminada bajo las condiciones que establezcan las disposiciones legales correspondientes.
- Los beneficios que otorgara este Plan iniciarían conforme alas siguientes fechas:
- A partir de la entrada en vigor
 - Despensas, y
 - Fondo de ahorro
- A partir del ____ de _____ de _____.
 - Reembolso de gastos dentales y funerarios
 - Pago de subsidio por incapacidad, y
 - Becas educativas a trabajadores o a sus hijos.

Titulo IV

De la Participación

- **Cláusula Octava** Solo podrán ser participantes de los beneficios de este Plan quienes reúnan los siguientes requisitos:
 - Ser trabajador activo de La Empresa, en cualquiera de sus categorías,
 - El trabajador deberá estar en servicio activo durante el tiempo de vigencia de este Plan,
 - En caso de incapacidad, por cualquier causa, se considerara trabajador activo solo para efectos de las prestaciones que concede este Plan,
 - El trabajador deberá cumplir con las obligaciones señaladas en su contrato de trabajo, así como las que impone la Ley Federal del Trabajo, y
 - No se consideraran participantes del Plan a los trabajadores que dejen de prestar servicio activo, independientemente de la causa.

Titulo V

De los Beneficios

- **Cláusula Novena** El monto máximo del valor de los beneficios de este Plan a favor de los participantes será el equivalente al ____%del importe de su sueldo nominal. En ningún caso podrá exceder de dicho monto.
- El patrón otorgará a los participantes de este Plan las siguientes prestaciones:
 - Reembolso de gastos dentales y funerarios
 - Pago de subsidio por incapacidad
 - Despensas
 - Fondo de ahorro
 - Becas educativas a trabajadores o a sus hijos

- **Cláusula Décima** El beneficio de otorgar despensas a los trabajadores consistirá en entregar dentro de los primeros 17 días de cada mes, el equivalente al ____% del importe de su sueldo nominal. En Forma alternativa se entregarán vales de despensa y/o despensa física, iniciado con los vales citados y siguiendo el orden indicado.

- Se entiende por despensa física, la entrega de los siguientes conceptos:

- **Cláusula Décimo Primera** Las prestación del fondo de ahorro consistirá en la aportación mensual efectuada por el trabajador que no exceda del 13% de su salario y de 1.3 veces al salario mínimo general del Distrito Federal elevado al año, así como por una cantidad igual que aportara el patrón.
- Solo se podrán retirar las aportaciones del fondo de ahorro una vez al año o en caso de la terminación o rescisión de la relación de trabajo.
- El citado fondo de ahorro podrá otorgar préstamos a los participantes. Dichos préstamos en ningún caso causaran interés bancario.
- La suma del préstamo deberá ser liquidada antes del 15 de noviembre de cada año.
- **Cláusula Décimo Segunda** La Prestación consistente en el reembolso de gastos dentales y funerarios consistirá en entregar la cantidad que erogue el participante por estos conceptos, hasta por un monto que no exceda de _____.
- El participante se obliga a entregar un comprobante que acredite efectivamente el gasto efectuado para que proceda el reembolso correspondiente.

- **Cláusula Décimo Tercera** El beneficio de subsidio por incapacidad, consistirá en entregar la diferencia entre el pago de la incapacidad del seguro social y su salario nominal. Este beneficio en ningún caso podrá exceder de _____.
- **Cláusula Décimo Cuarta** La prestación consistente en el otorgamiento de becas educativas a los trabajadores o a sus hijos, consistirá en entregar un vale denominado cupón educativo que tendrá el valor equivalente al _____% del importe de su salario nominal. El participante se obligara a demostrar la utilización del cupón educativo.

Titulo VI

De la Administración del Plan

- **Cláusula Décimo Quinta** La administración de este Plan, así como la vigilancia y cumplimiento del mismo estará encomendada al departamento de recursos humanos.
- Asimismo, se conformará un Comité que tendrá como propósito el expedir reglas que tiendan a mejorar el funcionamiento del Plan, así como supervisar y fijar responsabilidades que en su caso correspondan. El presidente de dicho Comité será el encargado del departamento de recursos humanos invariablemente.
- El Comité de referencia estará conformado por su Presidente, así como por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, sin exceder de cinco personas.
- El Comité se formara dentro de los 30 días siguientes a la vigencia del presente Plan, y se permitirá a todos los trabajadores votar para designar a sus representantes.

Titulo VII

De la Publicidad

- **Cláusula Décimo Sexta** Este plan se dará a conocer a todos los trabajadores de La Empresa, por comunicación que realice el Presidente del Comité, misma que estará anexo al comprobante de pago del trabajador una sola vez, amén de suscribir este documento.

Titulo VIII

Interpretación y Jurisdicción

- **Cláusula Décimo Séptima** La interpretación de este Plan será atendido a la naturaleza y finalidad de sus objetivos y en forma supletoria se podrán aplicar las disposiciones laborales, de seguridad social, fiscales y cualquier otra que por su naturaleza resulte aplicable.
- **Cláusula Décimo Octava** Para el cumplimiento de este Plan, así como para la interpretación legal de las cláusulas que en él se contiene, La Empresa y los participantes se someterán expresamente a la jurisdicción de los tribunales del Distrito Federal, que serán los únicos competentes para conocer de las controversias que pudiesen suscitarse; por tal motivo los participantes se sujetan al domicilio legal de La Empresa para ejercer cualquier acción legal.

CITATORIO PARA LEVANTAR EL ACTA ADMINISTRATIVA

Compañía Z, S.A. de C.V.

Domicilio _____

Ciudad de México, a 10 de Febrero de 2022

Sr. Juan Pérez

Presente

Por este medio le solicitamos su presencia en la oficina de la gerencia de relaciones laborales, el día 11 de Febrero del presente año, a las once horas en punto, con el fin de elaborar el acta administrativa con la que se pretende dar claridad a los hechos ocurridos el pasado 05 de Febrero de 2020, referentes a la riña que sostuvo usted con el Sr. Jaimito Sánchez dentro del área de operaciones, misma que derivó en su incapacidad durante seis días.

Se hace de su conocimiento que para la celebración de dicha acta, le será posible presentar los testigos de los hechos que considere convenientes para que declaren a su favor, por lo que en caso de presentar testigos, le solicitamos que nos proporcione los nombres de los mismos (máximo 2) a más tardar el día 10 de Febrero durante la jornada de trabajo.

También podrá aportar cualquier otra prueba que le parezca pertinente y desee ofrecer al momento de la elaboración de dicha acta.

El presente citatorio lo releva de la obligación de laborar a partir de las 11 a.m. en que dé comienzo la elaboración del acta referida hasta el momento en que concluya la misma, por ello este citatorio constituye una orden expresa para que se presente en el lugar señalado del cual usted conoce su ubicación.

Se le informa que en caso de no asistir a la cita referida el día y hora señalados, dicha inasistencia será considerada como desobediencia injustificada a una orden legítima emitida por los representantes del patrón y dentro de la jornada de trabajo, para todos los efectos legales procedentes.

Lic. Roberto Campos

Gerente de Relaciones Laborales

Hago constar que el día de hoy, 10 de Febrero de 2022, el Lic. Roberto Campos entregó el original del presente documento firmado al Sr. Juan Pérez, quien se negó a firmarlo de recibido, argumentando que el Sr. Jaimito Sánchez fue quien inició la riña, después salió de la oficina del Lic. Roberto Campos, y se fue a su estación de trabajo.

Sr. Andrés Pérez

Sr. Sandra Sánchez

ACTA ADMINISTRATIVA PREVIA A LA APLICACIÓN DE UNA MEDIDA DISCIPLINARIA

En la ciudad de México, siendo las _____ horas del ____ de _____ de _____, en las oficinas de la empresa _____, ubicada en _____, comparecen por una parte, el trabajador: _____; por la parte patronal, el _____ en su carácter de _____ de la empresa; así como los testigos: señores _____ y _____, a quienes les constan los hechos que dan origen al levantamiento de la presente acta.

A continuación, el _____ en su carácter de _____ de la empresa _____ relata a los comparecientes los hechos y las razones por las cuales se procede a levantar la presente acta administrativa, mismos que se imputan al trabajador mencionado y que consisten en lo siguiente: Siendo aproximadamente las _____ horas de hoy, el compañero (se deben narrar los hechos tal y como sucedieron) _____, por lo que este es el motivo por el cual se procede a formular la presente acta como parte del procedimiento tendiente a sancionar al trabajador con una medida disciplinaria consistente en (señalar la medida disciplinaria a aplicar al trabajador infractor) _____.

En uso de la palabra los testigos comparecientes señalan:

El testigo, _____, manifiesta lo siguiente: que aproximadamente las _____ horas de hoy al realizar _____ (se deben señalar los hechos que se presenciaron) _____.

El testigo, _____, manifiesta lo siguiente: que aproximadamente las _____ horas de hoy al realizar _____ (se deben señalar los hechos que se presenciaron) _____ siendo todo lo que tengo que manifestar.

En uso de la palabra y en relación con los hechos que anteceden, el trabajador _____ manifiesta: _____.

- Se anexan a la presente acta, para todos los efectos legales conducentes para todos los efectos legales conducentes, (señalar las pruebas que robustecen los hechos, por ejemplo videos de cámaras de vigilancia, audios, etc) _____.
- Siendo las _____ horas del ____ de _____ de _____, el _____ de la empresa Sr. _____ da por concluida la presente acta, abriéndole archivo para los efectos legales conducentes.
- Léida que fue la presente, se ratifica en todas y cada una de sus partes por los comparecientes, firmándose al calce y al margen para constancia.

REPRESENTANTE PATRONAL

Nombre y firma

TESTIGO

Nombre y firma

EL TRABAJADOR

Nombre y firma

TESTIGO

Nombre y firma

CUADRO DE ANTIGÜEDADES

ACTA DE ELECCIÓN DE LOS TRABAJADORES REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDADES

En la ciudad de México, siendo las 12:00 horas del día 30 de junio de 2022, reunidos en las instalaciones de la empresa Compañía Z, SA de CV, sita en _____, en esta ciudad, con el objeto de elegir a los representantes laborales ante la Comisión Mixta de elaboración del Cuadro General de Antigüedades que regirá a la empresa por el año que transcurre y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo.

El Sr. José Sánchez en su carácter de (trabajador con más antigüedad en la empresa o asesor sindical o delegado sindical o secretario general) propone a la asamblea de trabajadores a los Señores C. Ramiro Rodríguez y Ernesto Méndez (no existe límite de integrantes), en conjunto con el suscrito para ser representantes ante la Comisión Mixta que elaborará el Cuadro General de Antigüedades de la Empresa. No habiendo otros candidatos y previa votación la asamblea, previa votación, se elige a las personas antes citadas para que se haga del conocimiento del representante legal de la empresa, Sr. Rodrigo López, esta designación. No habiendo otro asunto que tratar, se da por terminada la asamblea firmando al calce las personas que en ella intervinieron.

José Sánchez

Los comisionados

Sr. Ramiro Rodriguez

Ernesto Mendez

CUADRO DE ANTIGÜEDADES

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES DE LA COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDADES

Por medio de este escrito se hace del conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero-patronales en esta empresa, su secretario general, asesor sindical, delegados sindicales y trabajadores en general que se designaron como representantes ante la Comisión Mixta de Antigüedades, para el presente año, al suscrito Rodrigo López y a la C. Miriam Carrillo quienes aceptamos el cargo conferido por la empresa Compañía Z, S.A. de C.V. para los efectos conducentes a que haya lugar.

Rodrigo

(Representante legal)

Miriam Carrillo

CUADRO DE ANTIGÜEDADES

ACTA DE INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DE ANTIGÜEDADES

En la ciudad de México, siendo las 12:00 horas del día 30 de junio de 2022, reunidos en las instalaciones de la empresa Compañía Z, S.A. de C.V., sita en _____, en esta ciudad, comparecen por la empresa los CC. Rodrigo López y Miriam Carrillo, en su carácter de Director de Recursos Humanos y Directora de Finanzas, respectivamente; y por los trabajadores sindicalizados el C. Ramiro Rodríguez, en su carácter de Secretario General del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en el establecimiento (Nota: De no existir sindicato, deberá asistir el trabajador o trabajadores elegidos por los demás empleados de planta) y por los trabajadores de planta el C. Ernesto Méndez, con el propósito de integrar la Comisión Mixta a que se refiere el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se encargará de elaborar el Cuadro General de Antigüedades de los Trabajadores, así como de cumplir con las demás obligaciones inherentes previstas para tal efecto en la legislación laboral.

Acto seguido, quienes intervienen en la presente diligencia se hicieron sabedores de los derechos y obligaciones consignados en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, protestando el cargo que les ha sido conferido, y firmando al calce para constancia, con lo cual quedó debidamente integrada la Comisión obrero-patronal de referencia en la empresa.

Representantes de la empresa

Rodrigo Lopez

Director de Recursos Humanos

Miriam Carrillo

Directora de Finanzas

Representantes de los trabajadores

Ramiro Rodriguez

Por los trabajadores sindicalizados

Ernesto Mendez

Por los trabajadores de planta

Cuadro general de antigüedades de los trabajadores al servicio de Compañía Z, S.A. de C.V., con domicilio en _____, en esta ciudad.

R.F.C. _____

Giro Mercantil _____

Registro Patronal ante el IMSS _____

Fecha de elaboración _____

De conformidad con lo establecido en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, teniendo a la vista la relación de todos y cada uno de los trabajadores que laboran para esta empresa, se hace la presente relación para su debida publicación y en su caso los trabajadores den su conformidad con la antigüedad expresada o se haga la rectificación respectiva, así como verificar su categoría del puesto que desempeñan actualmente; concuerde con su profesión u oficio que desempeñan.

| NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL | NOMBRE DEL TRABAJADOR | FECHA DE INGRESO | Categoría PROFESIÓN U OFICIO | ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA | SALARIO DIARIO | PERÍODO VACACIONAL |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------------------|--------------------------|----------------|--------------------|
| | | | | | | |
| Por los integrantes de la Comisión General de Antigüedades: | | | | | | |

Por la empresa

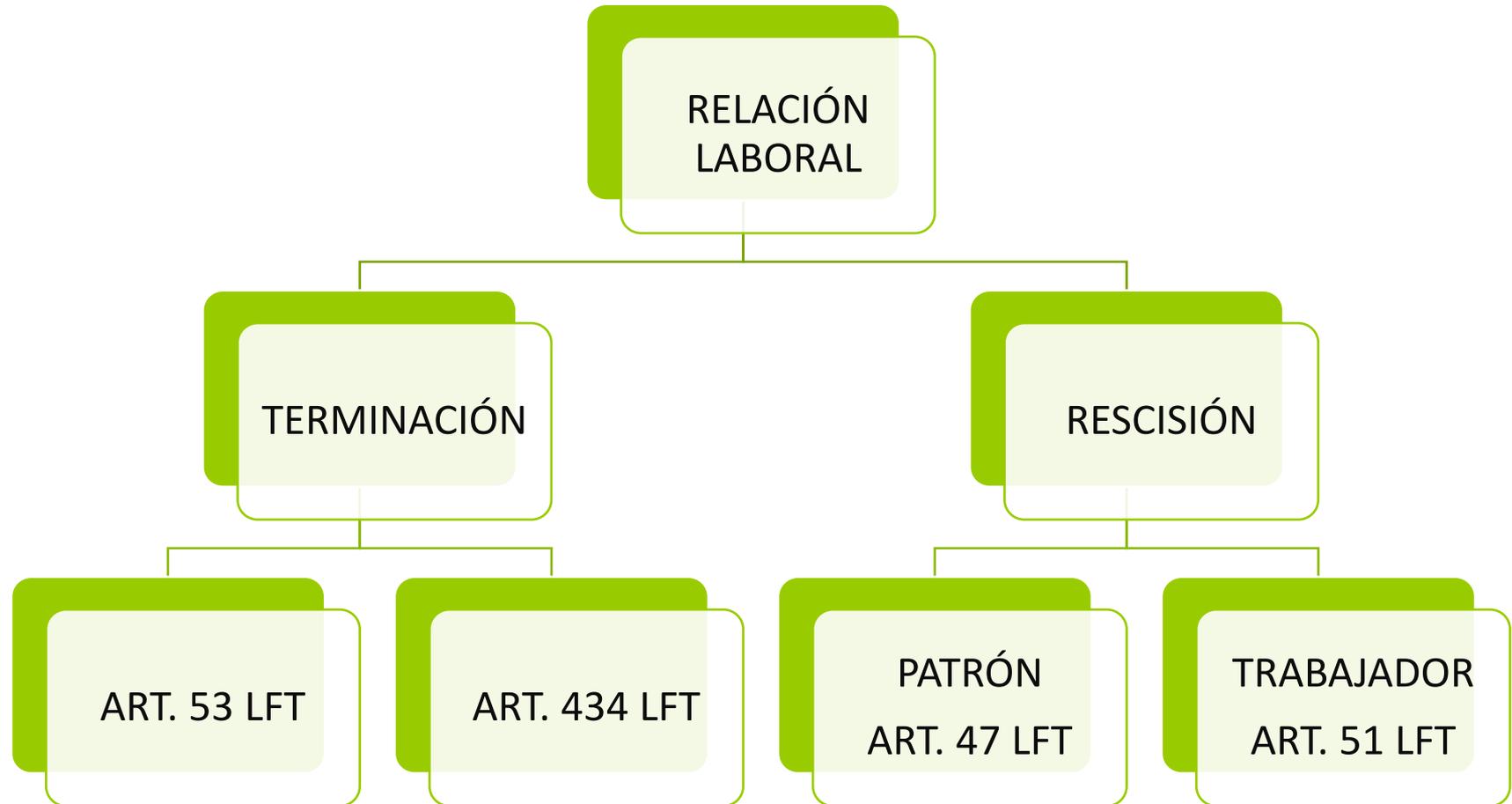
Por los trabajadores

Rodrigo Lopez

Ramiro Rodriguez

Miriam Carrillo

Ernesto Mendez



CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 53 LFT)

- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
 - El mutuo consentimiento de las partes
 - La muerte del trabajador
 - La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
 - La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo
 - Los casos a que se refiere el artículo 434.

CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 434 LFT)

- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
 - La 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 terminación de los trabajos
 - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
 - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva

CAUSAS DE TERMINACIÓN

(ART. 434 LFT)

- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
 - Los casos del artículo 38 LFT; la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado
 - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

RESCISIÓN

(ART. 46 LFT)

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

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - **Engaño y documentos falsos:** Engaño del trabajador o sindicato 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 efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador
 - **Faltas de probidad u honradez:** Incurrir el trabajador, durante sus labores o fuera del horario, 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, sus compañeros, o en contra de clientes y proveedores, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - **Perjuicios intencionales:** 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
 - **Negligencia:** Ocasionar el trabajador los perjuicios del punto anterior , siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio
 - **Imprudencia o descuido:** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - **Actos inmorales:** Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo
 - **Revelar secretos:** Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa
 - **Tres faltas:** Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - **Desobediencia en sus labores:** Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado
 - **No seguir las medidas de seguridad:** Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades
 - **Bajo efectos de embriaguez o drogas:** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, exista prescripción médica y lo haga del conocimiento del patrón

PATRÓN SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 47 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:
 - **Trabajador en prisión:** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo
 - **No tener documentos:** La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda de dos meses el incumplimiento
 - **Otras:** Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
 - **Engaños del patrón:** engañar al patrón al trabajador, o en su caso, a 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
 - **Faltas del patrón:** Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio o fuera, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
 - **Reducción del salario:** Reducir el patrón el salario del trabajador
 - **No pagar salarios:** No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados
 - **Causar daños:** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
 - **Sin medidas de seguridad e higiene:** 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 porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan
 - **Imprudencia o descuido:** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él

TRABAJADOR SIN RESPONSABILIDAD

(ART. 51 LFT)

- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:
 - **No respetar la dignidad de los trabajadores:** Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador
 - **Otras:** Las análogas a las establecidas en los puntos anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere

AVISO DE RESCISIÓN

Nombre de la entidad a día de mes de año.

Sr. Nombre del trabajador a rescindir

P r e s e n t e

Por medio del presente aviso hacemos de su conocimiento, que con esta fecha la empresa Nombre de la empresa, rescinde con causa justificada el contrato individual de trabajo que tenía establecida con usted, sin ninguna responsabilidad para la misma, por haber incurrido en la causal establecida en la fracción II, del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

Reproducir el texto de la fracción respectiva y detallar de manera concreta los hechos en que incurrió el trabajador

La notificación de la rescisión que se hace mediante este aviso se hace en cumplimiento a lo establecido en el antepenúltimo párrafo del citado artículo 47, a efecto de evitar la presunción de un despido injustificado.

ATENTAMENTE
REPRESENTANTE PATRONAL

Nombre completo

TESTIGO

Nombre completo

Recibí original y me doy por enterado
EL TRABAJADOR

Nombre completo

TESTIGO

Nombre completo

SOLICITUD DE NOTIFICACIÓN DE AVISO DE RESCISIÓN AL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Empresa: _____

Trabajador: _____

Paraprocesal

Giro mercantil: _____

Exp: _____

C. Presidente del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de _____

Presente

_____, en mi carácter de apoderado y representante legal de la empresa _____, personalidad que acredito mediante copia certificada del poder notarial número _____, pasado ante la fe del notario público número __, licenciado _____, del _____, otorgado a favor del suscrito, del cual exhibo copia simple, solicitando que sea cotejada con la copia certificada y me sea devuelta por ser de utilidad para otros fines, señalando como domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones y documentos, el ubicado en _____, con el debido respeto comparezco y expongo:

Que por medio del presente recurso y por la vía del procedimiento paraprocesal establecida en el artículo 982 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo solicito a esta H. Autoridad le sea notificado al C. _____ el aviso de rescisión de su contrato de trabajo celebrado con mi representada en términos de lo señalado en artículo 47 parte final en relación con el artículo 991 de la ley citada tomando en cuenta lo siguiente:

Primero.- Que con fecha _____, mi representada rescindió el contrato individual de trabajo celebrado con el señor _____, haciéndosele de su conocimiento la fecha y causas que motivaron la rescisión, mediante la entrega del aviso respectivo, el cual se negó a recibir.

Segundo.- En virtud de lo anterior, dentro del término establecido en el artículo 991 de la ley citada, solicito se comisione a un C. Actuario adscrito a esta Junta, a efecto de que notifique al trabajador _____, en el último domicilio que registró en la empresa, sito en: _____, la rescisión del contrato individual de trabajo que lo vinculaba con mi representada, entregándole el comunicado que se acompaña al presente documento consistente en el aviso de rescisión del contrato laboral, mismo que contiene las causas que le dieron origen y los fundamentos legales correspondientes.

Por lo anteriormente expuesto;

A este H. Centro solicito:

Primero: Tenerme por presentado este escrito, solicitando se notifique al trabajador el aviso de rescisión de su contrato individual de trabajo el cual contiene las causas justificadas del mismo.

Segundo: Comisionar al C. Actuario correspondiente para efectuar la diligencia solicitada, en términos de lo dispuesto en el artículo 991 de la Ley Federal del Trabajo.

Tercero: Agotado el trámite, archivar el expediente como asunto concluido.

Protesto lo necesario

Nombre completo

Nombre de la entidad y fecha de emisión

CARTA RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Ciudad de México, a de de

Nombre de la empresa

Domicilio

Por la presente, les manifiesto que con esta fecha, y por así convenir a mí interés, me separo voluntariamente del trabajo que venía desempeñando para esa empresa, es decir, renunció en forma voluntaria a las labores que venía desempeñando.

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 concepto de: salarios, séptimos días, días de descanso obligatorio, horas extras, vacaciones, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo, utilidades, prima de antigüedad, ni por ningún otro concepto derivado de la relación de trabajo que con esta fecha, personal y voluntariamente termino.

Por otra parte, deseo hacer constar que esta empresa siempre cumplió para conmigo, con sus obligaciones en materia de seguridad social, tales como afiliarme al Instituto Mexicano del Seguro Social e Infonavit, para pagar las cuotas obrero patronales, dar los avisos afiliatorios correspondientes y en general cumplir todas las obligaciones inherentes y aplicables.

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

Atentamente,

Nombre y firma del trabajador

MODELO DE COMUNICADO POR INDISCIPLINA

C. (nombre de trabajador)

Presente

Por este conducto hago de su conocimiento que el día de hoy fue reportado a la (anotar la oficina receptora de la queja) de la empresa como trabajador indisciplinado, dada su conducta del (día/mes/año), consistente en (describir acción), rompiendo con ello el orden y buenas costumbres del inmueble laboral.

Por lo anterior, la empresa le solicita que evite la realización de esta clase de acciones en el futuro, pues en caso de no hacerlo, la empresa se reserva el derecho a ejercer la rescisión patronal, sin responsabilidad para la organización, prevista en el numeral 47, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

Sírvase tomar nota de lo manifestado, y contemplar que una copia del presente se integrará a su expediente laboral, por lo que se le solicita firmar de recibido ante los testigos de asistencia que usted señale.

En (lugar en donde se emite el acto), a los (día/mes/año).

Atentamente

(cargo y firma del representante patronal)

Testigos de asistencia

Nombre y firma del testigo

Recibió original del comunicado

(nombre y firma del trabajador)

Nombre y firma del testigo

SOLICITUD DE APROBACIÓN DE CONVENIO FUERA DE JUICIO

ASUNTO: CONVENIO DE TERMINACIÓN DE TRABAJO

PRESIDENTE DEL CENTRO LABORAL (federal/local)

P R E S E N T E.

(Nombre del patrón), por conducto de su representante por el C. (nombre del representante), quien acredita personalidad en términos de la escritura número (anotar número) otorgada ante la fe del Notario Público número (número de notaria), licenciado (nombre del fedatario) documento que se exhibe en copia debidamente certificada por el licenciado (nombre del fedatario), Notario Público Número (número de notaria) con el debido respeto comparezco para exponer:

Que por medio del presente escrito venimos a exhibir el convenio, mediante el cual se da por terminada la relación de trabajo del C. (nombre del trabajador), con (nombre del patrón), en los términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ratificamos en todas sus partes, pidiendo se apruebe por esta Junta por no contener cláusulas contrarias a la moral, el derecho y las buenas costumbres.

Por lo anteriormente expuesto, a este Centro laboral (federal/local), atentamente solicitamos:

ÚNICO.- Se nos tenga por presentados con este escrito, exhibiendo el convenio por medio del cual se da por terminada la relación de trabajo que une a el trabajador y el patrón (nombre del patrón), y atento a su contenido se apruebe por esta Junta, y se condene a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar, como si se tratara de laudo ejecutoriado pasado ante autoridad de cosa juzgada.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

El patrón

El trabajador

Nombre y firma

Nombre y firma

Lugar y fecha

**SOLICITUD DE CONVENIO FUERA DE JUICIO
(TERMINACIÓN POR MUTUO CONSENTIMIENTO)**

C. (Nombre del trabajador) C. (Nombre del patrón)

EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DEL (nombre del patrón)

CONVENIO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE (nombre del patrón), REPRESENTADO EN ESTE ACTO POR EL C. (nombre del representante) QUIEN TIENE FACULTADES OTORGADAS EN TÉRMINOS DEL TESTIMONIO NOTARIAL NÚMERO (número de notaria), OTORGADO ANTE LA FE DEL NOTARIO PÚBLICO NÚMERO (número de notaria) DEL (lugar de la notaria), LICENCIADO (nombre del fedatario), DOCUMENTO QUE SE EXHIBE EN COPIA DEBIDAMENTE CERTIFICADA POR EL LICENCIADO (nombre del fedatario), NOTARIO PÚBLICO NÚMERO (número de notaria) DEL (lugar de la notaria), A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINA “EL PATRÓN”, Y POR LA OTRA EL C. (Nombre del trabajador), A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINA “EL TRABAJADOR” QUIEN HA VENIDO PRESTANDO SUS SERVICIOS PARA (nombre del patrón), AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

“EL PATRÓN” DECLARA:

PRIMERA.- QUE ES (persona física o moral) CONSTITUIDA BAJO LAS LEYES MEXICANAS SEGÚN LO ACREDITA CON TESTIMONIO NOTARIAL NÚMERO (número de notaria), OTORGADA ANTE LA FE DEL NOTARIO PÚBLICO NÚMERO (número de notaria) DEL (lugar de la notaria), LICENCIADO (nombre del fedatario), DOCUMENTO QUE SE EXHIBE EN COPIA DEBIDAMENTE CERTIFICADA POR EL LICENCIADO (nombre del fedatario), NOTARIO PÚBLICO NÚMERO (número de notaria) DEL (lugar de la notaria),

SEGUNDA.- QUE CON FECHA (día/mes/año) CELEBRÓ CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON “EL TRABAJADOR”.

AMBAS PARTES DECLARAN:

ÚNICA.- QUE POR ASÍ CONVENIR A SUS INTERESES CON FECHA (día/mes/año) EN FORMA VOLUNTARIA CONVINIÉRON EN DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN O CONTRATO DE TRABAJO QUE LOS LIGABA, POR LO QUE FORMALIZAN ESTE ACTO MEDIANTE LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- MANIFIESTA “EL TRABAJADOR”, BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, QUE COMPARECE POR SU PROPIO DERECHO, SIN AMENAZAS Y SIN EXISTIR VICIO EN SU VOLUNTAD, Y POR TAL DECIDE EN ESTE ACTO DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE LO LIGA CON (nombre del patrón), EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 53 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ASÍ TAMBIÉN, QUE RECONOCE COMO SU ÚNICO PATRÓN AL MISMO.

SEGUNDA.- QUE SON CIERTOS LOS DATOS QUE A CONTINUACIÓN SE EXPRESAN RESPECTO A SU RELACIÓN DE TRABAJO CON “EL PATRÓN”:

FECHA EN QUE INGRESÓ A PRESTAR SUS SERVICIOS: (día/mes/año)

ÚLTIMO PUESTO QUE DESEMPEÑÓ: (nombre del puesto)

ÚLTIMO SALARIO DIARIO INTEGRADO: (importe en número y letra en moneda nacional)

HORARIO DE LABORES DE (hora de entra y salida) HORAS DE (días de la semana en que labora) DE CADA SEMANA

HACIENDO CONSTAR, QUE DURANTE EL TIEMPO QUE PERDURÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO, NUNCA SUFRIÓ ACCIDENTE NI ENFERMEDAD DE TRABAJO O DE TIPO PROFESIONAL, Y QUE “EL PATRÓN” CUMPLIÓ CON LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE LA LEY FEDERAL DEL 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, Y, EN GENERAL CADA UNA DE LAS PRESTACIONES A QUE TUVO DERECHO, DERIVADO DEL VÍNCULO LABORAL.

POR OTRA PARTE, DESEA HACER CONSTAR QUE “EL PATRÓN” SIEMPRE CUMPLIÓ CON SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL, TODA VEZ QUE LO INSCRIBIÓ OPORTUNAMENTE EN EL IMSS, PAGÓ LAS CUOTAS PATRONALES, PUNTUALMENTE INFORMÓ DE SUS CAMBIOS DE SALARIO, Y PROPORCIONÓ LOS AVISOS CORRESPONDIENTES, AL IGUAL QUE EN LO REFERENTE AL INFONAVIT.

CLÁUSULAS

TERCERA.- MANIFIESTA “EL TRABAJADOR” QUE AL DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE LO UNÍA CON “EL PATRÓN” EN LOS TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA PRIMERA DEL PRESENTE CONVENIO, POR ASÍ CONVENIR A SUS INTERESES PERSONALES, NO SE RESERVA ACCIÓN NI DERECHO ALGUNO QUE EJERCER PRESENTE NI FUTURO CONTRA “EL PATRÓN”, Y/O QUIEN SUS INTERESES REPRESENTEN, OTORGANDO POR TANTO, EL MÁS AMPLIO FINIQUITO QUE EN DERECHO PROCEDA.

CUARTA.- “EL PATRÓN”, ESTÁ CONFORME CON LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LOS TÉRMINOS EXPRESADOS POR “EL TRABAJADOR”, Y MANIFIESTA QUE A ÉSTE LE CORRESPONDE POR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE SU RELACIÓN DE TRABAJO LA CANTIDAD QUE SE DESGLOSA COMO SIGUE:

1.- Vacaciones -----\$(importe en número)

2.- Prima Vacacional -----\$(importe en número)

3.- Fondo de Ahorro (empleado)-----\$(importe en número)

4.- Fondo de Ahorro (patrón)-----\$(importe en número)

5.- Rendimientos Fondo de Ahorro -----\$(importe en número)

6.- Prima de Antigüedad (12 días por año)-----\$(importe en número)

7.- Gratificación (3 meses de salario)-----\$(importe en número)

8.- Gratificación-----\$(importe en número)

DEDUCCIONES

1.- I.S.R. FINIQUITO -----\$(importe en número)

2.- I.S.R GRATIFICACIÓN-----\$(importe en número)

TOTAL A PAGAR: (importe en número y letra en moneda nacional)

QUINTA.- AMBAS PARTES MANIFIESTAN QUE LA CANTIDAD DE \$(importe del gran total, en número y letra en moneda nacional) MENCIONADA EN LA CLÁUSULA CUARTA QUE ANTECEDE, SE LE ENTREGARÁ A “EL TRABAJADOR” MEDIANTE CHEQUE NÚMERO (número de cheque) A CARGO DE LA INSTITUCIÓN BANCARIA (nombre del banco). ANTE LA JUNTA (federal/local), SOLICITANDO QUE SE CERTIFIQUE LA ENTREGA DE ESTE ÚLTIMO POR EL C. SECRETARIO ADSCRITO A DICHA JUNTA (federal/local), YA QUE EN ESTE ACTO ES RATIFICADO EL PRESENTE CONVENIO.

SEXTA.- MANIFIESTA “EL TRABAJADOR” QUE RECIBE A SU ENTERA SATISFACCIÓN Y EN PAGO DE LOS CONCEPTOS DESCRITOS EN LA CLÁUSULA CUARTA DEL PRESENTE CONVENIO, LA CANTIDAD SEÑALADA EN LA MISMA, POR LO QUE NO TIENE NINGUNA RECLAMACIÓN QUE HACER, POR NINGÚN MOTIVO A “EL PATRÓN” O A QUIEN SUS INTERESES REPRESENTA.

SÉPTIMA.- AMBAS PARTES SOLICITAN LA APROBACIÓN DEL PRESENTE CONVENIO, POR NO CONTENER CLÁUSULAS CONTRARIAS AL DERECHO, LA MORAL O LAS BUENAS COSTUMBRES QUEDANDO OBLIGADOS A RATIFICARLO ANTE LA JUNTA (federal/local).

EL PRESENTE CONVENIO SE CELEBRA A (día/mes/año), Y LO FIRMAN AL CALCE LOS CELEBRANTES ANTE LA PRESENCIA DE UN TESTIGO, EXTENDIÉNDOSE POR TRIPLICADO Y DEBIENDO PRESENTARSE EL ORIGINAL ANTE LA JUNTA MENCIONADA, CON COPIA PARA CADA UNO DE LOS QUE SUSCRIBEN.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

El patrón

El trabajador

Nombre y firma

Nombre y firma

Lugar y fecha

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **Derecho del trabajador**

- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

- **Comisión Nacional**

- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

- **Revisión de porcentaje**

- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

- **Base gravable**

- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **Objeciones de los trabajadores**
- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:
 - **I.** El patrón, dentro de un término de diez días contado 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 el término de treinta 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 en sus anexos;
 - **II.** Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;
 - **III.** La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y
 - **IV.** Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.
 - Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido del Tribunal, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **Plazo para el pago de la PTU**

- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite 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 sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el 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 agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

- **Forma de distribución**

- 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. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

- **Se entiende por salario**

- 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 artículo 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 salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **Comisión Mixta**
- 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. 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;
 - 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 conveniente, dentro de un término de quince días; y
 - 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.
- **Patrones que no reparten PTU**
- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:
 - I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
 - II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
 - III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
 - IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
 - V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
 - VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **Reglas para el reparto**
- 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 esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.
 - III.** El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
 - IV.** Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
 - IV Bis.** Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;
 - V.** En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;
 - VI.** Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y
 - VII.** Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

P.T.U.

(ART. 117 A 131 LFT)

- **No participan de las perdidas**
 - No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.
- **No forma parte del Salario**
 - La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.
- **Protección del Salario**
 - Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.
- **No intervención en la administración**
 - El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

ACTA DE INTEGRACIÓN DE COMISIÓN PARA DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES

En la ciudad de México, siendo las 12:00 horas del día 31 del mes de marzo del año 2022, reunidos en las instalaciones de la empresa “Compañía Z, S.A. de C.V.”, sita en domicilio de la empresa, en esta ciudad, comparecen por la empresa los CC. Juan Pérez y Juana Sánchez, en su carácter de Director de Recursos Humanos y Directora de Finanzas, respectivamente; por los trabajadores sindicalizados el C. César Gómez, en su carácter de Secretario General del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo vigente en el establecimiento (*Nota: De no existir sindicato, deberá asistir el trabajador o trabajadores elegidos por los demás empleados de planta), y por los trabajadores de planta la C. Estela González, todos ellos asistidos de los CC. Jaime Gómez, Gloria Godínez, en su carácter de suplentes del los representantes antes mencionados, con el propósito de integrar la comisión mixta a que se refiere el artículo 125, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, la cual se encargará de elaborar el proyecto individual de reparto de utilidades a los trabajadores, así como de cumplir con las demás obligaciones inherentes previstas para tal efecto en la legislación laboral.

Acto seguido, quienes intervienen en la presente diligencia se hicieron sabedores de los derechos y obligaciones consignados en el capítulo VIII, del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, protestando el cargo que les ha sido conferido, y firmando al calce para constancia, con lo cual quedó debidamente integrada la comisión obrero patronal de referencia en la empresa.

Representantes de la empresa

Lic.

Directora de Finanzas

Lic.

Gerente de Relaciones Laborales

Lic.

Director de Recursos Humanos

Lic.

Auditor Interno

Representantes de los trabajadores

C.

C.

Suplente

C..

C.

Suplente

AVISO PARA COMUNICAR ENTREGA DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES A EXTRABAJADORES

Por este conducto, se comunica a todas aquellas personas que laboraron al servicio de la empresa Compañía Z, S.A. de C.V. durante el ejercicio fiscal del año 2019, y al personal eventual que prestó sus servicios por más de 60 días en dicho período, que podrán acudir a las oficinas del Departamento de Recursos Humanos de este centro de trabajo, ubicadas en: _____, con objeto de recibir la cantidad que les corresponde por concepto de participación de utilidades (PTU) generadas en el lapso antes mencionado, misma que estará a su disposición a partir del día 15 de mayo de 2022, en días y horas hábiles.

En la ciudad de México, a 15 de mayo de 2022

Atentamente,

Jefe de Recursos Humanos

Extrabajador

FORMATO DE SOLICITUD DE DEPÓSITO DE PTU

Ciudad de _____ a ____ de _____ de 2022

Nombre de la empresa

Lic. _____ (Representante legal)

Puesto _____

Área o departamento

Presente

Le solicito a usted depositar a la **cuenta clabe** _____ (18 dígitos) del Banco _____ la cual está a mi nombre, la cantidad de \$ _____ (cantidad con letra) que por concepto de Participación de Utilidades del Ejercicio Fiscal del año 2021, que resultó a favor por haber prestado mis servicios en esa Empresa durante ese ejercicio.

Anexo copia de mi credencial de elector por ambos lados donde consta mi firma y copia del Estado de Cuenta del cual soy titular, con el fin de que me sea hecho el depósito.

A t e n t a m e n t e

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

Domicilio

Teléfono

Recibo de participación de utilidades

BUENO POR \$ _____

R E C I B I de la empresa Compañía Z, S.A. de C.V., la cantidad de \$ _____ por concepto de participación de utilidades, correspondientes al ejercicio fiscal del año 2021, que se detalla a continuación:

Período trabajado: _____

Participación por salarios percibidos \$ _____

Participación por días trabajados \$ _____

Suma de participaciones \$ _____

ISR retenido \$ _____

IMPORTE NETO \$ _____

Los anteriores datos se derivan del proyecto formulado por la Comisión Mixta integrada para determinar la participación de utilidades de cada trabajador de la empresa Compañía Z, S.A. de C.V., en términos de los artículos 123 Constitucional, fracción IX, y 117 al 131 de la Ley Federal del Trabajo, proyecto que oportunamente me fue dado a conocer y al que expresamente recibo de conformidad.

Ciudad de México., a 17 de Mayo del 2022.

(Nombre del trabajador)

RFC

| COMPAÑÍA Z, S.A. DE C.V. | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----------|--------------------|------|-------------|------------|---------|----------------|-------------|------------|
| REPARTO DE UTILIDADES 2021 | | | | | | | | | |
| TRABAJADOR | TIPO | PUESTO | DIAS | FACTOR DIAS | PTU DIAS | SALARIO | FACTOR SALARIO | PTU SALARIO | TOTAL PTU |
| A | Confianza | Director | 0 | 145.197319 | 0.00 | 0 | 0.2547188296 | 0.00 | 0.00 |
| B | Confianza | Gerente de ventas | 350 | 145.197319 | 50,819.06 | 300,000 | 0.2547188296 | 76,415.65 | 127,234.71 |
| C | Confianza | Jefe de producción | 170 | 145.197319 | 24,683.54 | 300,000 | 0.2547188296 | 76,415.65 | 101,099.19 |
| D | Planta | Administrativo | 365 | 145.197319 | 52,997.02 | 250,000 | 0.2547188296 | 63,679.71 | 116,676.73 |
| E | Planta | Administrativo | 355 | 145.197319 | 51,545.05 | 180,000 | 0.2547188296 | 45,849.39 | 97,394.44 |
| F | Planta | Producción | 354 | 145.197319 | 51,399.85 | 200,000 | 0.2547188296 | 50,943.77 | 102,343.62 |
| G | Planta | Producción | 365 | 145.197319 | 52,997.02 | 133,100 | 0.2547188296 | 33,903.08 | 86,900.10 |
| H | Planta | Producción | 362 | 145.197319 | 52,561.43 | 114,000 | 0.2547188296 | 29,037.95 | 81,599.38 |
| I | Planta | Producción | 365 | 145.197319 | 52,997.02 | 54,000 | 0.2547188296 | 13,754.82 | 66,751.84 |
| | | | | | 390,000.00 | | | 390,000.00 | 780,000.00 |

RECIBO DE PRIMA VACACIONAL

BUENO POR \$ _____

En la ciudad de México a 15 de Enero de 2022.

Con esta fecha recibí de la empresa “ _____, S.A. de C.V.”, la cantidad de \$ _____ (_____ 00/100 M.N.), por concepto de pago de PRIMA VACACIONAL, del período comprendido del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, de conformidad con lo señalado en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo (o su correlativo del contrato individual o colectivo de trabajo aplicable en la empresa), tomando en cuenta que por concepto de VACACIONES del mismo período recibí la cantidad bruta de \$ _____ (_____ 00 /100 M.N.)

| | |
|------------------|----------|
| Prima Vacacional | \$ _____ |
| Retención de ISR | \$ _____ |
| Neto recibido | \$ _____ |

Recibí

Nombre y firma del trabajador



**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**



COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203, Col.
Del Carmen Coyoacán, 04100 CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx