

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

“COMO APLICAR UN PROGAMA DE ASESORÍA LABORAL DIRIGIDO A PYMES PARA DAR SEGUIMIENTO A LAS OBLIGACIONES PATRONALES QUE GENERE CERTEZA JURÍDICA Y MEJORES RENDIMIENS EMPRESARIALES”

Autor: Einer Gregorio Villagómez Mondragón

Tesis presentada para obtener el título de:
Licenciado en Derecho

Nombre del asesor:
Mtro. Cesar Andréi Villagómez Villalón

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación “Dr. Silvio Zavala” que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo “Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada”, se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA

FACULTAD DE DERECHO

**COMO APLICAR UN PROGRAMA DE ASESORÍA
LABORAL DIRIGIDO A PYMES PARA DAR
SEGUIMIENTO A LAS OBLIGACIONES
PATRONALES QUE GENERE CERTEZA JURÍDICA
Y MEJORES RENDIMIENTOS EMPRESARIALES.**

TESIS

**QUE PARA PODER OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:
EINER GREGORIO VILLAGÓMEZ MONDRAGÓN.**

**ASESOR DE TESIS:
MTRO. CESAR ANDREI VILLAGÓMEZ VILLALÓN**

CLAVE: ACUERDO No:

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi corazón y cariño a mis padres, quienes me dieron la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera para cambiar mi vida, por su sacrificio y esfuerzo, por brindarme todos los recursos para que saliera adelante, por brindarme su comprensión, cariño y amor.

A mi hermano Lael quien siempre me motivo a ser alguien en la vida, a dejar huella en donde pase. Agradezco de corazón que siempre me brindó su apoyo incondicional, por enseñarme que en esta vida se tiene que pelear hasta noquear, por enseñarme que abandonar las cosas o no acabarlas es de mediocres, por todas esas palabras de aliento que no me dejaban parar mi paso en este maratón llamado carrera en derecho.

A mi hermana abril quien siempre estuvo brindándome su apoyo. A pesar de todo.

A mis homies Henry, Chava ,Mario, Jonny, Anton quienes estuvieron ahí conmigo a pesar de esos días buenos y malos, por dejarme claro que para estar en el círculo se ocupaba ser alguien sobresaliente, con talento listo para explotar y siempre buscar el éxito.

A mis compañeros y amigos presentes y pasados, quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas. Y a todas esas aquellas personas que durante estos 4 años estuvieron a mi lado apoyándome.

De corazón

Gracias a todos

AGRADECIMIENTO

La vida se encuentra llena de retos y uno de los más significativos es la universidad. Tras enfrentar este reto me di cuenta que más de ser un logro muy importante es la base del entendimiento del campo llamado derecho, cada clase, tarea, escrito hecho en clase vale tanto en la preparación como profesionalista .

Le agradezco a la institución y a mis maestros que por sus esfuerzos empleados, por detonar en mi este amor por la justicia y el derecho y para que finalmente pudiera concluir esta etapa de mi vida.

A mi asesor de tesis, quien me apoyo para poder concluir este proyecto.

A mis hermanos y demás familia en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

A todos

Muchísimas gracias

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE

INTRODUCCION

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO 1. LAS PYMES.....	8
1.1. ANTECEDENTES DE LAS PYMES	8
1.2. QUE SON LAS PYMES.....	13
1.3. LAS PYMES A NIVEL INTERNACIONAL.....	18
1.4. LAS PYMES A NIVEL NACIONAL.....	19
1.5. DESARROLLO DE LAS PYMES EN MEXICO.....	20
CAPITULO 2. LEGISLACION.....	22
2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL DE LAS PYMES.....	22
2.2. NORMATIVA NACIONAL DE LAS PYMES.....	24
2.3. NORMATIVA LABORAL DE LAS PYMES.....	27
CAPITULO 3. PRINCIPALES CONFLICTOS DE LAS PYMES.....	29
3.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	29
3.2. DERECHOS DEL PATRÓN.....	36
3.3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	39
3.4. OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.....	41

3.5. CONFLICTOS LABORALES	48
CAPITULO 4. AUTORIDADES EN MATERIA DEL TRABAJO.....	52
4.1. JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	52
4.2. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	54
4.3. PROCURADURIA DEL TRABAJO	56
4.4. TRIBUNALES LABORALES.....	58
CAPITULO 5. PROGRAMA DE ASESORIA LABORAL A PYMES.....	60
5.1. PRIMERA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.....	60
5.2. SEGUNDA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.....	64
5.3. TERCERA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.....	68
5.4. CUARTA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO	72
5.5. CRONOGRAMA.....	76
CONCLUSION	83
BIBLIOGRAFÍA	84

INTRODUCCION

Actualmente en México contamos con la ley federal del trabajo la cual nos facilita muchos aspectos y entre los más importantes son los derechos y las obligaciones obrero-patronales en todo el territorio nacional.

El proyecto pretende estudiar y proporcionar alternativas para evitar conflictos laborales sobre todo desde el punto de vista patronal toda vez que la ley está más enfocada al trabajador. Aclarando que lo que se busca es mejorar las relaciones obrero patronales para así mejorar la calidad de vida del trabajador como las condiciones económicas del patrón y sobre todo la subsistencia de las empresas como fuentes generadoras de empleo.

Las obligaciones que le tocan cumplir al patrón están plasmadas en el artículo 132 de la mencionada ley.

Lo que pretende esta investigación es analizar todas las obligaciones para generar un conocimiento enfocado a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), así como también desarrollar un plan de cumplimiento específicamente enfocado para el Estado de Michoacán.

Esta investigación posee un interés personal para el suscrito ya que se ha sido testigo de cómo el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que más adelante se abordaran puede causar un daño muy perjudicial a los empresarios que van empezando a emprender.

Una vez realizada esta investigación se busca que el lector ponga todos estos conocimientos en práctica para que observe resultados en su empresa.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Michoacán existe un fenómeno el cual consiste en que las pequeñas y medianas empresas (Pymes) se van a la quiebra por no estar asesoradas jurídicamente en contra las controversias laborales por incumplimiento de alguna fracción del artículo 132 de la ley federal del trabajo, el cual nos habla de las obligaciones del patrón.

Desde nuestra perspectiva, uno de los fines de la ley es favorece al trabajador en todo momento, dejando en desventaja al patrón. En el país y en el Estado de Michoacán, hay patrones que se van a la quiebra por solventar gastos que se generan por incumplir con sus obligaciones como patrón y poder evitar asi posibles demandas laborales.

El procedimiento constara de una revisión de cumplimiento de las obligaciones del patrón de acuerdo al art.132 de ley federal del trabajo así como la instalación de mecanismos legales autorizados por la ley para que el patrón o patrones dueños de la PYMES puedan sancionar en dado caso que el trabajador desarrolle conductas que la ley del trabajo prohíbe. Y en dado caso que se llegase a presentar alguna controversia laboral en algún futuro, tener un seguro para cualquier circunstancia.

CAPITULO 1

LAS PYMES

1.1 ANTECEDENTES DE LAS PYMES.

“Estas empresas, independientemente de la naturaleza de su actividad principal presentan las características históricas que identifican a todas las culturas del mundo desde tiempos remotos, prácticamente desde que el hombre se vuelve sedentario, hace aproximadamente 10,000 años. Desde entonces, el mudo ha observado, con algunas variantes , los grandes contrastes que aun observamos en la constitución de las economías sociales; antes existían los grandes empresarios (nobles y terratenientes), los pequeños agricultores, productores y artesanos, así como aquellos que se dedicaban a tareas productivas prácticamente de subsistencia, lo mismo que una masa amorfa, a veces difícil de identificar, que se dedicaban a prestar servicios de distinta naturaleza.” (Barnes, 1980 (reimpr. 1987))

Desde el principio de los tiempos y prácticamente desde que el hombre se volvió sedentario, se ha buscado cubrir sus necesidades con productos o servicios elementales para su existencia. Lo que esto generaba que la gente se organizara para la constitución de una economía que a todos favoreciera. Lo que daba hincapié para que la gente generara empleos que proporcionaran estos productos o servicios y claro que generaran empleos que a final de cuentas beneficiaran todo este círculo.

Antes existían los grandes empresarios (nobles y terratenientes) quienes en su tiempo eran los que más empleos y beneficios generaban. Pero también existían los pequeños agricultores, productores y artesanos, así como aquellos que se dedicaban a las tareas productivas prácticamente de subsistencia.

En Francia en 1906

Las empresas que empleaban a más de 10 personas se les consideraban industriales y eran el 42% de las empresas que laboraban en el país. (calameo, s.f.)

En esos tiempos era difícil catalogar cual empresa era grande, mediana o pequeña por que como tal se enfocaban en vender sus productos o realizar sus servicios.

“Durante la Segunda Guerra Mundial la mayor parte de las Empresas de Europa fueron destruidas, como debían recuperarse de una manera rápida, la solución a esta situación fue la creación de pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El potencial de la Unión Europea radica en el Apoyo y fomento que se otorga a las PYMES, ya que se les considera un importante factor en la creación de empleos y base primordial de su economía, obteniendo con esto un alto crecimiento económico y bienestar de su población.

En el caso de México, las PYMES han ayudado a descentralizar las grandes ciudades y a que pequeños poblados se urbanicen, logrando exportar en algunos casos sus productos, ejemplo de esto es el café que en algunas regiones de Veracruz, su sabor al paladar es delicioso, con calidad de Exportación, aceptado en varios mercados internacionales” (cervantes, 2010)

Otros expertos manifiestan que el origen de las PYMES nació después de la segunda guerra mundial a consecuencia de que las grandes empresas de Europa fueron destruidas o estaban en la quiebra y el pueblo ocupaba recuperase de una manera rápida. Ante este problema la solución era la creación de pequeñas y medianas empresas.

Desde hace mucho tiempo estas pequeñas y medianas empresas han constituido los ingresos de muchas familias mexicanas y de todo el mundo demostrando que de este ingreso que se percibe se puede mantener a una familia sin necesidad de realizar otro trabajo.

En diciembre de 1945

Nace la empresa conocida como Bimbo como una Pyme y a lo largo de su trayectoria creciendo tanto, a tal grado que se convirtió en transnacional beneficiando abriendo nuevos mercados. (calameo, s.f.)

Este fue un acontecimiento bien importante para las Pymes en el mundo y en nuestra nación, esta empresa demostró como el trabajo en equipo de los trabajadores puede llegar a beneficiar tanto, en pocas palabras nos puso el ejemplo.

“Las Pymes en general y las dedicadas al sector industrial en particular, comenzaron a adquirir importancia dentro de la economía argentina en los años 50'y 60' durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones, tan criticado como admirado por los distintos autores especializados.”

Se menciona que las PYMES con trabajo industrial comenzaron entre 1950 y 1960

En los años 1950-1960

Para el caso de las Pymes en México, el modelo de sustitución de importaciones exhibió gran dinamismo, lo que les permitió, en un contexto de economía cerrada y mercado interno reducido, realizar un “proceso de aprendizaje” con importantes logros, aunque también con algunas limitaciones en materia de equipamiento, organización, capacitación e información, principalmente. (calameo, s.f.)

Para nuestra nación fue un acontecimiento muy importante porque creció mucho nuestra economía a pesar de las limitaciones que existían como lo eran las limitaciones de las importaciones, a pesar de eso se mostró el dinamismo que puede ofrecer una empresa mexicana.

En 1961

Se tomó en cuenta un capital contable con mayor margen que va desde 25,000 hasta 5, 000,000.00.

Este estándar lo puso la secretaria que ahorita es hacienda para catalogar y medir la capacidad de las personas.

En 70s y 80s

Se dio la segunda etapa de evolución en México fue cuando

Las limitaciones impidieron que las pymes alcanzaran la productividad y la calidad alejándolas de los niveles de competencia internacional y hubo una época de inestabilidad macroeconómica, se preocuparon únicamente por la supervivencia.

En enero del 80

Nació un nuevo tipo de comercio el llamado venta por catálogo con la ayuda de la televisión se convirtió en una manera muy usada para mercar ya está favorecía a su publicidad mostrando dichos productos o servicios con más realismo. (calameo, s.f.)

Gracias a esta nueva modalidad de comercio muchas Pymes elevaron sus ventas, generaron más empleos y beneficio mucho a la economía de la nación así como la mundial.

En 1982 comenzó una gran crisis económica internacional, la fuga de capitales de inversión y el déficit en los ingresos llevaron al gobierno a tomar medidas para controlar la economía, principalmente reducir el gasto público y devaluar la moneda. (calameo, s.f.)

Este suceso afecto a muchos empresarios mexicanos los cuales estaban creciendo afectándolos de una manera tan severa que muchos se fueron a la quiebra. El empresario que logro que su Pyme sobreviviera ocupo de estímulos como apoyos o préstamos.

En México agosto de 1987

Las pequeñas empresas contribuyen de manera importante a la generación de empleos.

Entre 1987-1991

Se crearon 34 nuevos establecimientos de menor escala. (calameo, s.f.)

Estos hechos definieron los que hoy en gran parte son las Pymes. Además de que en ese era mucho más barato construir establecimientos para el desempeño laboral.

En 1999

Arthur Anderson, en su libro diccionario de economía y negocios define a la Pymes como una unidad económica de producción y decisiones que, mediante la organización de coordinación de una serie de factores(capital y trabajo), persigue obtener un mutuo beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicio en un amplio mercado (calameo, s.f.)

Gracias a esta este gran economista las Pymes ya eran definidas y como tal ya había nacido este tipo de negocio, pero no había alguien que las contextualizara.

En la actualidad el 99.8% de las empresas mexicanas son micro, pequeñas y medianas, y de este porcentaje el 90% son microempresas, la totalidad de las Pymes dan empleo a 70% de la población mexicana económicamente activa. Nos hemos visto apoyados en los sexenios pasados en los que comandaba Felipe Calderón y Enrique Peña Nieto en cuantos a esos aspectos.

Pero desgraciadamente hoy el pueblo mexicano sufre por un mal líder y una crisis sanitaria que complica demasiado el querer emprender mediante la constitución de una Pyme.

1.2 QUE SON LAS PYMES

“Las PYMES son micro, pequeñas y medianas empresas conocidas también por el acrónimo PYME; son empresas con características propias, con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por el Estado.” (Cristina Rumbo Bonfil, 2010)

En la actualidad es de suma importancia fomentar la creación de este tipo de empresas para reactivar nuestra economía así como enfrentar los retos de día a día. Al ser una excelente fuente de empleo.

“Es importante darse cuenta que hoy, como antes, las micro, pequeñas y medianas empresas se complementan, en mayor o menor medida, con las actividades productivas de las grandes y macro empresas, estableciendo relaciones directas e indirectas, en medio, por lo general, de precarios equilibrios entre ellas. Sin embargo, hoy las PYMES presentan la tendencia a realizar actividades autónomas que tienen una relación forzosa con los núcleos sociales de su entorno, sufriendo la influencia de las empresas mayores, que por lo general tienden a someterlas, minimizando sus posibilidades de desarrollo.” (Ramirez, s.f.)

Se complica de una manera rigurosa el panorama para el empresario y es muy fácil que una empresa mayor acabe por apropiarse de su mercado. Queda claro que una pyme puede realizar algunas de las actividades que realizan las macro y grandes empresas estableciendo estas relaciones ya sea directas o indirectas.

Las Pymes en este contexto encuentran su razón de ser, ya que constituyen las organizaciones mas capaces de adaptarse a los cambios tecnológicos y de generar empleo, con lo que representan un importante factor de política de distribución de ingresos a las clases media y baja, con lo cual fomentan el desarrollo económico de toda una Nación.

Según el Artículo 5º del código de comercio mexicano vigente

.- “Toda persona que, según las leyes comunes, es hábil para contratar y obligarse, y a quien las mismas leyes no prohíben expresamente la profesión del comercio, tiene capacidad legal para ejercerlo.” (ORDAZ, 1970)

Nos da a entender que toda persona con capacidad jurídica que ofrezca un empleo a más de una, es un empresario y está obligado a cumplir con las obligaciones que la ley menciona.

Es importante mencionar que como el patrón tiene obligaciones el trabajador también las tiene.

Según el Artículo 1º del código fiscal federal nos dice

Las personas físicas y las morales, están obligadas a contribuir para los gastos públicos conforme a las leyes fiscales respectivas. Las disposiciones de este Código se aplicarán en su defecto y sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados internacionales de los que México sea parte. Sólo mediante ley podrá destinarse una contribución a un gasto público específico.

Este artículo nos da a entender que en nuestra nación existen 2 tipos de personas, las cuales puede ejercer sus derechos y sus obligaciones como ciudadanos, ese artículo está más enfocado al cumplimiento de pago de tributo para la contribución del gasto público (pago de impuestos). Cabe mencionar que solo el primer párrafo nos aclara que tipo de contribuyente puede existir.

Hace falta también saber diferenciar lo entre persona física de la moral:

“Las personas físicas se individualizan por su nombre y las personas morales se distinguen por una razón social.

La razón social puede hacer referencia a la actividad que desarrolla la sociedad o ser un nombre inventado.

Una persona moral no tiene cuerpo material que se pueda tocar.

Sin embargo, la ley les da capacidad jurídica para tener derechos y obligaciones, mientras que las personas físicas, al ser individuos sí tienen un cuerpo material que se puede percibir y tocar.

Las personas físicas pueden contraer obligaciones después de haber alcanzado la mayoría de edad.

Las personas morales tienen la capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones desde su creación, aunque son limitadas según el fin por el que se crearon.

Una persona moral no puede tener un estado civil.

A diferencia de las personas físicas que pueden tener un estado civil de soltería o matrimonio.

Todas las personas morales creadas conforme a las leyes mexicanas y que tienen su domicilio en el territorio nacional, se consideran mexicanas.

Las personas físicas pueden tener más de una nacionalidad.

Las personas morales están obligadas a presentar contabilidad electrónica ante el SAT desde enero del 2015.” (balance, 2016)

Física: todo ser humano tiene capacidad jurídica para ser sujeto de derechos y obligaciones desde el momento en que nace (capacidad de goce) y para ejercer estos cuando adquiere la mayoría de edad (capacidad de ejercicio), a excepción de los patrones menores de edad, quienes pueden ser parte del proceso sin representación legal.

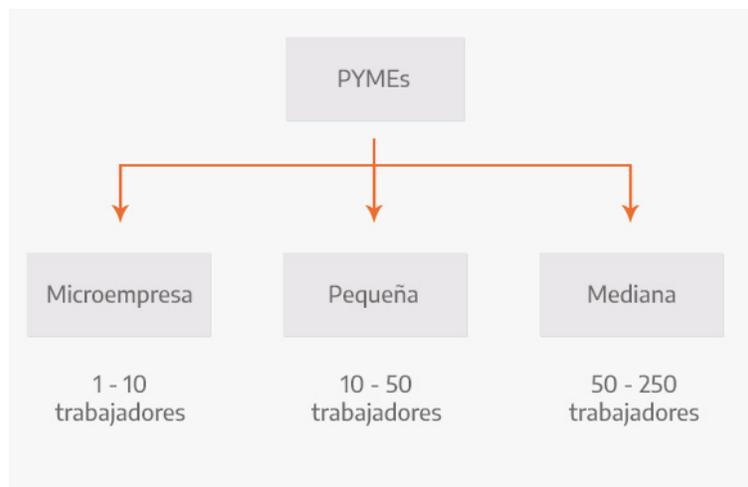
Moral o Jurídica: la colectividad de sujetos que se asocian para constituir sociedades o asociaciones acorde con las leyes mexicanas; poseen personalidad jurídica propia, es decir, cuentan con un reconocimiento por parte del Estado como un ente jurídico con derechos y obligaciones (derivada de una ficción).

Este artículo nos dice que el patrón es la persona ya sea física o moral que maneja los servicios de uno o varios trabajadores y se menciona que si llega haber un

trabajador con mayor jerarquía que los demás en caso de haberlo, estos trabajadores seguirán las órdenes del mismo patrón.

En este momento el Estado ha efectuado nuevas políticas para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y así beneficiar a la economía con más fuentes de empleo. Entre esas nuevas políticas está el requisito de que toda empresa debe de estar constituida como una sociedad mercantil y dependiendo del número de trabajadores que laboren ahí y según el ingreso que perciba por el ejercicio económico será como se determine el tamaño de esta. Se le considera como una micro, pequeña o mediana empresa, todo dependiendo de sus números. En vista a los retos que existen como lo son el desempleo y la depreciación del órgano productivo. Vemos que las pequeñas y mediana empresa puede ser una excelente solución a este problema.

Es importante mencionar que existe una clasificación de las PYMES la cual es la siguiente:



(economía, s.f.)

Las pequeñas y medianas empresas se hallan agrupadas y en nuestro país se identifican por estos factores internos

- Cantidad de personal

- Monto y volumen de la producción
- Monto y volumen de las ventas
- Capital productivo

Cuando se busca crear empezar a incubar alguna empresa es de suma importancia que este se constituya conforme a la ley la cual nos dice que se llevaría a cabo con un documento llamado “acta constitutiva” para determinar si esta será una sociedad de personas o capitales así como también definir responsabilidades de cada uno de los socios y la distribución de ganancias en caso de que decaiga el negocio, y cuál va a ser el proceso de disociación.

“La sociedad se constituye por escritura pública, en la que está contenido el pacto social, que incluye el estatuto. Para cualquier modificación de estos se requiere la misma formalidad. La sociedad es el conjunto de individuos que comparten fines, conductas y cultura, y que se relacionan interactuando entre sí, cooperativamente, para formar un grupo o una comunidad.” (Cristina Rumbo Bonfil, 2010)

Este documento se realiza ante notario público el cual dará fe pública al escrito y para cualquier modificación de este se deberá reunir a todos los socios y realizarse otra vez ante un notario público.

1.3 LAS PYMES A NIVEL INTERNACIONAL

En el ámbito mundial es importante exponerlo para que queden claro los alcances del fomento a la creación de este tipo de empresas.

“En la comunidad europea, las Pymes representan más del 95% de las empresas de la comunidad, concentran más de las dos terceras partes del empleo total; alrededor del 60% en el sector industrial y más del 75% en el sector servicios. Es por eso que en las "reuniones de los jefes de estado de la comunidad europea se subraya la necesidad de desarrollar el espíritu de empresa y de rebajar las cargas que pesan sobre las Pymes".

En Japón también cumplen un nivel muy importante en la actividad económica, principalmente como subcontratistas, en la producción de partes.

En la Argentina representan un 60% del total de la mano de obra ocupada y contribuyen al producto bruto en aproximadamente un 30%.

Si atendemos a nuestro nivel de eficiencia es interesante saber que las Pymes de Italia, con similar nivel de mano de obra ocupada contribuyen al PBI en casi un 50%.” (emprendedores, s.f.)

Viendo estos números podemos llegar a la conclusión de que las pymes son primordiales para estabilidad económica en el mundo.

1.4 LAS PYMES A NIVEL NACIONAL.

“En base al sondeo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), nuestro país cuenta con 5.144.056 empresas, que emplean a 27.727.406 personas (Censos Económicos 2009). El 95,2% (4,8 millones) de las compañías son microempresas, el 4,3% (221.194) pequeñas empresas, el 0,3% (15.432) medianas y el 0,2% (10.288) grandes firmas. En cuanto al personal ocupado, las mujeres representan el 42,5% de la fuerza laboral y los hombres el 57,5%. Los estados que mas emplean al sexo femenino son: Tlaxcala con el 47%, seguido de Oaxaca (46,9%), Morelos (46,7%) y Michoacán (46%). Las microempresas emplean al 45,6% de todos los trabajadores, las pequeñas al 23,8%, las medianas al 9,1% y las grandes al 21,5%, esto se debe a que, a pesar de que son pocas las compañías de gran tamaño, ocupan más de 10,000 empleados. Asimismo, los estados mexicanos con mayor número de empresas son el Estado de México con 585.000, el Distrito Federal 414.000, Veracruz 364.000, Jalisco 331.000 y Puebla 309.000. En relación al giro empresarial, las firmas que residen en nuestro país agrupan sobre todo en el sector de los servicios 47,1%, comercio 26%, manufacturas 18% y otros 8,9%.”

(Cristina Rumbo Bonfil, 2010)

Estas cifras nos demuestran la importancia de que este tipo de empresas se desarrollen en nuestro país y para fomentarlo específicamente en nuestro estado ya que representan la mayor fuente de ingresos , hablando de la economía de los negocios y una excelente fuente de empleos.

Cuando se quiere crear una PYME lo primero que se tiene hacer legalmente es determinar cuál va a ser el negocio, realizar una constancia para que así se pueda constituir como una sociedad mercantil y así poder inscribirse ante el registro federal de contribuyentes como una persona moral.

1.5 DESARROLLO DE LAS PYMES EN MEXICO.

“México ha tenido un desarrollo y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en los últimos años ha tenido un auge muy grande por el apoyo creados por el gobierno y por la creación de nuevas políticas para las Pymes aquellas que cuentan con un máximo de 250 empleados y como mínimo 15 con el objetivo de impulsar el crecimiento de nuevas empresas y acelerar el crecimiento económico y reducir la pobreza que se vive en México. Los obstáculos que no permiten el desarrollo de las Pymes son la falta de financiamiento y creación de las nuevas políticas y programas de apoyo, el uso de la tecnología en sus procesos y productos que desarrollan, como la capacitación de los emprendedores y líderes que crean las nuevas empresas.”
(Heredia, 2014)

La pymes de acuerdo a la organización de cooperación y desarrollo económico son aquellas empresas que trabajan con un máximo de 250 y un mínimo de 10 empleados para su correcto funcionamiento, una de las mejores intenciones de este tipo de empresas es mejorar el empleo, proporcionar el desarrollo además de combatir la pobreza en México, cabe mencionar que la economía global es el fenómeno más volátil que existe y esta se ve afectada por la fortaleza de las economías de cada país , contribuyen en gran manera generando empleos en México.

En los últimos años se ha visto muy favorecido el desarrollo de las Pymes gracias a los grandes avances del gobierno mexicano y por la implementación de programas de apoyos financieros y la secretaria de economía, el objetivo de estos programas es la creación de Pymes en las regiones más desfavorecidas del país mediante concesiones de crédito para emprendedores.

México tiene el desafío al crear este tipo de programas de apoyar a las Pymes para que estas promuevan el empleo y el emprendimiento, para que las economías de estas regiones tengan mejores condiciones.

“Las PyMES suelen ser estructuradas sencillas y de pocas jerarquías por ellos les permite reaccionar de manera inmediata eficiente a los diferentes cambios ya sean externos o internos , mientras que la incertidumbre interna es baja por el acercamiento de los directivos a sus trabajadores por lo que se sienten seguros en las decisiones que están llevando acabo eficientemente. Mientras la incertidumbre externa es muy alta esto debido a que el poder de su mercado es reducido de compradores y por tener poco accesos a fuentes de financiación y poco que ofrecer en productos y servicios.” (Heredia, 2014)

Existen ciertas ventajas y desventajas que posee una pyme para cambiar de rol de negocio en caso de que se presente la oportunidad, todo depende si este cambio beneficia o perjudica al negocio en general.

CAPITULO 2

LEGISLACIÓN.

2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL DE LAS PYMES

Actualmente no existe una norma que regule todo el mundo pero se trató de emplear un mecanismo el cual se pueda usar con la contabilidad de prácticamente todo el mundo mediante las normas internacionales de información financiera (international financial reporting standards) las cuales fueron establecidas por el IASB (international accounting standards board). Técnicamente la idea principal de estas normas es que las prácticas contables sean las mismas en todo el mundo para que así exista una unificación de lenguaje contable en todo el mundo. Lo que facilita la entrada de nuevas empresas internacionales a nuestro país.

Básicamente estas normas proponen estos estados financieros:

- Situación primordial o balance
- Cuenta de pérdidas y ganancias
- Evolución de patrimonio neto y estado de resultados integrales
- Estado de flujo de efectivos
- Notas aclaratorias de los estados anteriores o memoria

El IASB es un órgano privado por lo que estas normas no son vinculantes, pero muchos países las han adoptado como el nuestro.

“El problema es que la conversión de las normas contables mexicanas a las NIIF ha causado confusión en la mayoría de las empresas. Más allá de la contabilidad del negocio, otros aspectos como convenios de deuda, esquemas de compensación, estructura de impuestos, sistemas de tecnología e información, y contratos con clientes y proveedores también han tenido que

cambiar, y esto es un cambio completo en la práctica de la empresa.” (el contribuyente , s.f.)

Existen ciertas controversias a la hora de hilar estas normas con las mexicanas, en este punto es mejor seguirlas al pie de la letra que ignorarlas.

2.2 NORMATIVA NACIONAL DE LAS PYMES

Actualmente en nuestro país existen varias leyes que son importante que el empresario analice para que al obrar no caiga en algún supuesto que le valla afectar en algún futuro, si una pyme quiere funcionar correctamente tiene que cumplir varias normas en distintas materias como lo son en materia tributaria , laboral y sobre los consumidores.

- Ley General de Sociedades Mercantiles

Es la norma básica que regula las sociedades mercantiles ya sean estas anónimas o no. Si por estrategia comercial el emprendedor tiene necesidad de asociarse con otras personas, con objetivos comerciales iguales o parecidos, es indispensable que conozca los tipos de sociedades mercantiles que existen y la forma en que distribuyen sus utilidades entre los socios, además de los alcances de la responsabilidad frente a terceros.

Es de suma importancia que el empresario o la Pyme con todos sus socios conozcan muy bien esta ley por todo lo que conlleva.

- Códigos o leyes estatales y normas municipales sobre la apertura de establecimientos

El estado o municipio en donde el emprendedor desea abrir la empresa es el que regula el tema de las licencias. El local tiene que cumplir con una serie de requisitos, y deben de realizarse varios trámites para obtener el permiso respectivo. Si se obra desconociendo esto el nuevo empresario puede enfrentarse al cierre del negocio y a sanciones, generalmente son multas.

- Ley del impuesto sobre la renta (materia fiscal).

Todas las empresas están obligadas al pago del ISR, es importante porque esta grava la modificación del patrimonio, en este caso es importante cumplir para que

exista la posibilidad de aplicar alguna deducción siempre y cuando se cumplan con los requisitos que menciona la ley.

- Ley del impuesto al valor agregado

Este de suma importancia para el conocimiento del empresario, porque este impuesto tiene efectos sobre el consumidor pero también repercute al emprendedor. Todo por las facturas que emite, y por los recibos que se tienen que pagar. El empresario o los socios dueños de la Pyme tienen que realizar un balance entre lo que retiene y lo que se pagó. Así como cumplir con los requisitos que esta ley marca.

- Ley de propiedad industrial

En dado caso de que la Pyme sea una marca para la venta de productos o servicios, esta tienen que seguir un protocolo para el registro de la marca como tal o el logo. Para que así exista certeza jurídica de que nadie lucrara con la supuesta marca o el logo.

- Ley federal de protección de datos personales

El empresario o los socios dueños de la Pyme que vallan a manejar datos personales de los trabajadores, clientes, proveedores deberán apegarse a esta norma y cumplirla para que se eviten alguna multa en caso de incumplimiento y que exista la certeza jurídica de la protección de dichos datos.

- Ley federal del trabajo

Esta ley es primordial, tan solo por el hecho que esta ley regula todas las relaciones laborales que pueden existir en nuestro país, todo empresario que requiere mano de obra deberá observar esta ley por regula dichas relaciones.

- Ley de seguro social e infonavit

Gracias a la relación laboral que existe entre patrón y trabajador surgen obligaciones para el patrón. Entre ellas se encuentra la de cubrir las cuotas de seguridad social y las aportaciones para la vivienda, el cumplimiento del pago de estas obligaciones es de suma importancia porque existen multas por su incumpliendo.

Conocer todas estas leyes permite que los empresarios o socios dueños de las pymes tengan una ventaja competitiva sobre la competencia, al usar los beneficios que las leyes mexicanas ofrecen, así como evitar ser acreedor de alguna multa.

2.3 NORMATIVA LABORAL DE LAS PYMES

La ley federal del trabajo no nos dice mucho acerca de este tipo de empresas, pero es importante mencionar que:

Según el artículo 153E de la ley nos dice específicamente el último párrafo

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Esto es importante mencionarlo porque al generar el plan de cumplimiento lo utilizamos de base porque lo que busca es la mejora de las condiciones de vida del trabajador, básicamente lo que se busca es con el plan es generar un estado ganar-ganar.

Según el Artículo 153-J de la misma ley federal del trabajo nos dice que

“Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;

II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;

III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;

IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;

V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;

VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;

VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;

VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;

IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y

X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicios una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.”

Estos 2 artículos serán una parte importante de la base de la investigación técnicamente será nuestro parteaguas.

CAPITULO 3

PRINCIPALES CONFLICTOS DE LAS PYMES.

3.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos nos dice.

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.”

Lo que nos señala que todos los mexicanos tienen derecho al trabajo y como tal se derivan otros derechos y obligaciones los cuales los contiene la ley federal del trabajo la cual anteriormente la hemos citado.

Básicamente los derechos que contiene la ley federal del trabajo son:

- El derecho al aguinaldo

El cual consiste en un pago que realiza el patrón al trabajador por haber trabajado a lo largo del año. Tiene que ser pagado el mes de diciembre a más tardar el día 20. Es importante aclarar que la cantidad que se dará deberá ser lo equivalente a 15 días de salario, por lo menos.

Según el gobierno mexicano nos define el aguinaldo como:

“Cantidad que debe ser pagada por el patrón a cada uno de sus trabajadores en el mes de diciembre.” (mexico, s.f.)

Cabe mencionar que son acreedores a este derecho los trabajadores activos así como los extrabajadores que hayan laborado a lo largo del año, no aplica para trabajadores que tengan más del año sin estar laborando en la empresa.

- Derecho a las vacaciones y a la prima vacacional

Este derecho consiste en que todo trabajador tendrá derecho a un periodo de vacaciones y gozará del pago de su sueldo que se le paga. Además del pago de la prima nacional la cual consiste en un 25% de la cantidad que se paga de sueldo. Cabe mencionar que el periodo de vacaciones cambia para los trabajadores que tienen más antigüedad laborando en la empresa.

Básicamente cuando el trabajador ha trabajado más de 2 años se aumentan 2 días hasta llegar a 12 días. Al llegar a los 5 años laborando en la empresa se aumentarán 2 días cada 5 años de servicio.

Si se labora por temporadas el periodo de vacaciones se otorgará dependiendo de los días de servicio durante el año.

Según el gobierno mexicano nos define este derecho como:

“Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos. Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores deben disfrutar en forma continua 6 días de vacaciones, por lo menos. Prima vacacional es una cantidad adicional que se paga para el disfrute de las vacaciones.”

- Derecho a la prima dominical

Consiste en un pago que realiza el patrón al trabajador por laborar el día domingo, cuando se tiene otro día de descanso en la semana, el pago consta de 25% extra del valor del sueldo pagado y se puede exigir a partir de haber trabajado el año en la empresa.

Según el gobierno mexicano nos define este derecho como

Monto adicional que paga el patrón al trabajador por laborar el día domingo, cuando tenga como descanso cualquier otro día de la semana.

- Derecho a días de descanso.

Consiste en que el patrón otorga un día de descanso para el trabajador, en caso de que

Según el gobierno mexicano nos define a los días esperando que se encuentren muy bien

“Por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, con goce de salario íntegro.

En trabajos que requieran una labor continua, el patrón fijará los días en que los trabajadores deban disfrutar de los descansos semanales.”

La ley marca nos menciona que existen días obligatorios, los cuales son

El 1o. de enero;

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

El 1o. de mayo;

El 16 de septiembre;

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

El 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada de trabajo.

- Licencia de maternidad

El gobierno mexicano nos dice que este derecho consiste en:

Derecho que tienen las mujeres trabajadoras antes y después del parto para no asistir a sus labores, con el objeto de proteger la maternidad y cuidado del infante.

Es sustancial mencionar que otorgar esta licencia es suma importancia y pagar su salario íntegro, porque al final del día viene con un beneficio en la vida de las mujeres trabajadoras y lo que se busca es mejorar sus condiciones de vida.

- Licencia de adopción

El gobierno mexicano nos dice que este derecho consiste en:

Derecho que tienen las mujeres trabajadoras en caso de adopción, para no asistir a sus labores, con el objeto del cuidado del infante.

Consistirá en una licencia para poder faltar 6 semanas con goce de sueldo íntegro.

- Periodo de lactancia

El gobierno mexicano nos dice que este tipo de derecho consiste en:

Tiempo durante el cual las madres trabajadoras tienen derecho a reposo para alimentar a sus hijos después del nacimiento.

Serán dos reposos extraordinarios por día en un lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, los cuales serán de media hora cada uno para alimentar a sus hijos, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo en sustitución de los periodos de reposo. Y será por un periodo de 6 meses a partir del nacimiento del infante.

- Licencia de paternidad.

El gobierno mexicano nos dice que este tipo de derecho consiste en:

“Permiso que tienen los hombres trabajadores para no asistir al desempeño de sus labores por el nacimiento de su hijo o en el caso de la adopción de un infante.”

Los hombres trabajadores tendrán derecho a un descanso de cinco días laborables a partir del nacimiento de su hijo. En caso de adopción disfrutará de descanso de cinco días posteriores al día que reciba al infante.

- Prima de antigüedad

El gobierno mexicano nos dice que este tipo de derecho consiste en:

“Pago adicional que se otorga a los trabajadores de planta, por el tiempo laborado al servicio del patrón.”

Será el importe de doce días de salario por cada año de servicio. En caso de que no se labore el año completo, se pagará su parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado durante el año.

- Prestaciones derivadas por renuncia

El gobierno mexicano nos dice que este tipo de derecho consiste en:

“Facultad del trabajador para dar por terminada voluntariamente la relación de trabajo, por convenir así a sus intereses.”

Nos marca dice que las prestaciones serán las siguientes

- A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;
- B) Aguinaldo;
- C) Vacaciones;
- D) Prima vacacional;
- E) Participación de utilidades adeudadas;
- F) Prima de antigüedad, siempre que haya laborado 15 años o más.

- Prestaciones por un despido injustificado

El gobierno mexicano nos dice que este tipo de derecho consiste en:

“Terminación unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, sin causa justificada.”

Únicamente podrá optar por una de las siguientes prestaciones:

1.- Indemnización constitucional, consistente en el pago de tres meses de salario integrado y el pago de las siguientes prestaciones:

- A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;
- B) Aguinaldo;
- C) Vacaciones;
- D) Prima vacacional;
- E) Participación de utilidades adeudadas;
- F) Prima de antigüedad;
- G) Salarios vencidos;

2.- Reinstalación, consistente en la reincorporación a sus labores en las mismas condiciones en que prestaba sus servicios hasta antes del despido y el pago de las siguientes prestaciones:

- A) Salarios correspondientes a los días laborados y no pagados;
- B) Aguinaldo;
- C) Vacaciones;
- D) Prima vacacional;
- E) Participación de utilidades adeudadas;
- F) Reconocimiento de antigüedad del tiempo que permanezca separado;
- G) Salarios vencidos;
- H) Aportaciones de seguridad social.

- Participación de utilidades

El gobierno mexicano nos dice que este derecho consiste en

“Derecho que tienen los trabajadores a recibir una parte de las ganancias obtenidas por su patrón en el año anterior, por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado.”

Únicamente procede cuando el patrón tuvo un ingreso anual declarado al impuesto sobre la renta mayor a \$300,000.00 en el ejercicio fiscal anterior.

Todos los trabajadores tendrán derecho a esto, a excepción de los siguientes:

- A) Los trabajadores eventuales que hayan laborado menos de sesenta días durante el ejercicio fiscal correspondiente.
- B) Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas.
- C) Los trabajadores domésticos.
- D) Socios o accionistas de la empresa.
- E) Prestadores de servicios por honorarios.

3.2 DERECHOS DEL PATRÓN

En la actualidad en México existen los derechos de los patrones, los cuales hacen referencia a las facultades y potestades que tienen sobre los trabajadores. Al celebrarse el nacimiento de la relación laboral estos 2 actores (patrón y trabajadores) se comprometen a respetar cada acuerdo que contiene el acuerdo laboral (contrato laboral).

Gracias a esta relación, las dos partes tienen derechos y obligaciones. Dentro de las facultades de los patrones se encuentran la potestad de gestionar las tareas y de elegir al trabajador que se consideren más capacitado y la posibilidad de sancionar, de formar parte de las comisiones mixtas y de terminar con la relación laboral.

Según la ley federal del trabajo el patrón es:

“toda persona física o Moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores.”

Las obligaciones del patrón técnicamente consisten en pagar salarios e indemnizaciones, otorgar licencias que marca la ley, proporcionar los instrumentos necesarios para la realización del trabajo, otorgar jornadas de descanso y proporcionar un espacio digno para el desarrollo del trabajo.

Si el patrón no cumple con estas normas, se convierte en acreedor de multas, clausuras y demandas laborales. Y si es el trabajador quien incumple, el patrón tiene el derecho de poder prescindir de sus servicios sin pagarle alguna indemnización.

La ley nos habla de que el patrón tiene estos derechos sobre el trabajador y es importante que queden muy claro porque son unos mecanismos de defensa para el patrón.

- Derecho de elección

El patrón tiene el derecho de elegir por el trabajador que suponga más capacitado para el servicio que desea. Pero, esta elección debe ser realizada sin ningún acto de discriminación y contemplando la ley de este mexicana.

- Derecho de lealtad recíproca

Dentro de los derechos que surgen de toda relación laboral también se encuentra el de la lealtad recíproca. Este derecho dice a que las dos partes deben cumplir con sus deberes y obligaciones en un marco de honestidad, integridad y honradez. El empleado no puede revelar secretos técnicos, comerciales, de fabricación o asuntos de carácter reservado relacionados con el trabajo que puedan afectar al patrón o a la empresa.

- Derecho a formar parte de las comisiones mixtas

En esta relación laboral, tanto el patrón como los trabajadores tienen el derecho de participar de comisiones mixtas en las que se discutan asuntos de interés mutuo. En estos grupos se pueden debatir la participación de los empleados en las utilidades de la empresa, las capacitaciones del personal, los ajustes salariales, la seguridad e higiene de las instalaciones y los reglamentos internos, entre otras cuestiones.

- Derecho a formar parte de las comisiones mixtas

Derecho a sancionar

Dentro de sus derechos el patrón también tiene la facultad de premiar o sancionar a sus trabajadores para fomentar y garantizar el cumplimiento de sus obligaciones.

Pero, estas medidas disciplinarias no pueden ser impuestas así nada más porque si el empleador quiere, sino que deben estar contempladas en los reglamentos vigentes y en lo que la propia ley.

En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo de México solo admite la suspensión sin goce de sueldo de hasta por 8 días. Por otro lado, en caso de no estar de acuerdo con el castigo, el trabajador puede acudir a la los tribunales Laborales, para recurrir la medida.

- Derecho a terminar con la relación laboral

El patrón tiene el derecho de despedir a un trabajador en los casos en que se produzcan incumplimientos graves en sus tareas o en sus comportamientos. La ley describe en detalle aquellos actos que pueden provocar el término de la relación laboral sin responsabilidad para el empleador.

Es importante mencionar que estos derechos los tiene que conocer el patrón para poder generar estrategias que beneficien a la empresa.

3.3 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Las obligaciones laborales del trabajador nacen al momento que nace la relación laboral y son de suma importancia porque estas se tienen que llevar acabo al pie de la letra. Estas relaciones las contienen el Artículo 134 de la ley federal de trabajo.

El trabajador que este sujeto a un contrato es necesario que cumpla con estas obligaciones inherentes al puesto que desempeña. La explicación de estas obligaciones por lo regular las contiene el contrato de trabajo.

“Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y

Útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el

Uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o

Defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;”

Los empleados de la empresa también tienen que respetar el organigrama jerárquico que exista en la organización. Por lo que tendrá que cumplir de una manera fiel todas estas indicaciones, ordenes de sus superiores y del patrón.

Es importante que el patrón evalúe el cumplimiento del trabajador de todas estas obligaciones, para así catalogar quien es bueno o malo para la empresa. La investigación propone que mes con mes se evalúe el cumplimiento de estas y la efectividad como elemento de la empresa.

3.4 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

El patrón también adquiere obligaciones como patrón por haber celebrado el contrato de trabajo con el trabajador. Tienen la responsabilidad de tomar en cuenta todas estas obligaciones para cumplirlas.

De acuerdo al artículo 132 de la ley federal del trabajo nos dice

“Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

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. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato 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, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, 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, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

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 Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, 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, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

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 el reglamento y las normas oficiales mexicanas 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, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

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 previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores 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 Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

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;

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

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.”

Las cuales se tiene que cumplir y de no hacerlo se encontraría restringiendo la legalidad de las condiciones generales de trabajo. Y en caso de transgredir a alguna de ellas, se someterá a procesos ante tribunales competentes.

3.5 CONFLICTOS LABORALES

Normalmente toda empresa sufre estos fenómenos llamados como conflictos laborales, los cuales se tiene que detectar y tratar de erradicar lo más rápido posible para que no afecte el también denominado ambiente laboral. (Courin, 2018)

Una buena asesoría impartida por un experto en derecho laboral puede evitar estos conflictos e incluso puede beneficiar al desarrollo de la empresa. Es importante que el patrón y sus apegados con ayuda de un profesional en derecho generen las estrategias desde la dirección y administración de la empresa. Si llega a darse un conflicto de esta categoría no ignorarlo, si no generar soluciones rápidas y efectivas

Dentro de una organización las diferencias que se producen entre diferentes personas o grupos de personas es inevitable, con el paso del tiempo claramente el negocio evoluciona y con esto también cambian las relaciones personales diarias.

Estos conflictos son los siguientes:

- Conflicto de liderazgo

Normalmente unos de los conflictos es este o también conocido como dualidad de mando. Todos los líderes tienen su forma de liderar un equipo. Y Este conflicto se manifiesta más comúnmente cuando la empresa tiene más de 2 fundadores, los cuales dan órdenes las cuales a veces pueden contradecirse. Esto puede llegar a generar irritación y confusión entre los trabajadores.

Posible solución

Para evitar que las órdenes de los líderes se contradigan, es importante que exista comunicación entre ellos y cada paso que se quiera realizar informarlo con la dirección.

- Conflicto basado en la interdependencia

Este fenómeno se manifiesta cuando en el ambiente laboral no existe la cooperación. La dirección de la empresa deberá proponer mecanismos para agilizar el trabajo o mano de obra para que todo empleado no se vea retrasado en cuanto a tiempo a la hora de estar laborando.

Posible solución.

La cooperación entre trabajadores es fundamental para su crecimiento, si todos se ayudan camina mejor el negocio.

- Diferencias de estilo de trabajo

Cada persona posee un estilo diferente de realizar su trabajo, a la hora de capacitar a los nuevos empleados y asignarles diferentes trabajos, la dirección de la empresa los capacitará dependiendo de su función en ella y en el equipo se encontrarán elementos que trabajen en equipo pero también habrá quienes trabajen individualmente pero con la meta de beneficiar al equipo. Este fenómeno no tiene solución porque la empresa necesita ese tipo de elementos para que camine de una manera correcta.

- Disensión de base cultural

Algunos expertos explican que a menudo hay más similitudes entre los empleados que diferencias. Sin embargo, a pesar de los muchos atributos comunes que comparten los empleados, también existen diferencias culturales.

La cultura se define como un conjunto de valores, prácticas, tradiciones o creencias que un grupo comparte, ya sea por edad, raza u origen étnico, religión o género. Naturalmente, los empleados de diversos orígenes experimentarán diferentes tipos de conflicto laboral. Entonces, para manejar y anticipar disputas, es esencial encontrar un equilibrio entre estas diferencias.

- Conflictos personales

Normalmente este tipo de conflictos se generan por el choque de personalidades, se puede dar entre Trabajador vs. Trabajador o Trabajador vs patrón. Por las acciones, el carácter o motivos diferentes. Cuando no se busca un arreglo esto detona en unos resultados muy negativos para la empresa. Lo mejor es abordar la situación comprendiendo los sentimientos de los demás y conseguir el arreglo entre las 2 partes para que conservar el sano ambiente laboral.

- Falta de trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es fundamental y también la sana competencia por resultados internos en la empresa, cuando el equipo no da los resultados es necesario fomentar valores como lo son el respeto, la honestidad, la responsabilidad y la tolerancia social. Para que se genere un sano ambiente laboral en el que todos los elementos luchen por mejores resultados para empresa.

- La falta de comunicación

Este fenómeno es el principal generador de problemas en la empresa y es importantísimo que no se dé porque al manifestarse se genera la mayoría de los demás problemas laborales ya mencionados por las fricciones que se producen. Se presenta cuando un empleado o superior comunica a otro trabajador mala información o se abstiene a estar en comunicación con el equipo de trabajo.

- Relaciones amorosas.

En el entorno de trabajo se puede dar que los compañeros de trabajo puedan sufrir de algún romance, el cual no es malo pero en la mayoría de las situaciones las relaciones amorosas en el trabajo pueden generar conflictos. Para evitar esos conflictos se recomienda que alguna de las partes ceda y pida su renuncia voluntariamente o incluso su cambio de área de trabajo. Si esto no se da es necesario que el patrón o superior hable con la pareja y de a entender que sus conflictos personales no tienen que interferir con el espacio de trabajo.

- Prejuicios (machismo/racismo)

Generalmente los prejuicios son motivo de conflicto en distintas esferas de la vida, y también en el trabajo. es importante fomentar el valor moral del respeto para que no se de este tipo de problema. Este problema se da cuando compañeros que no toleran las diferencias de cultura o físicas o cuando algún superior de la empresa trata de manera machista a las trabadoras.

- El mobbing

Este fenómeno conocido como el “mobbing” es el acoso psicológico laboral, se da cuando algún trabajador o patrón ejerce violencia psicología sobre algún otro trabajador de menor jerarquía en la empresa. Este fenómeno no solo afecta el rendimiento en el trabajo y provoca conflictos serios así como puede causar severos problemas psicológicos.

- Explotación

La explotación por parte del patrón a los trabajadores puede generar muchos conflictos, si el trabajador labora horas extras o si ha ganado algún bono interno por alguna meta superada es importante que este reciba una remuneración justa y acorde a la ley federal del trabajo.

- Conflictos de recursos

Este fenómeno se da cuando la empresa no supera las metas económicas pactadas y empiezan a faltar recursos para su correcto funcionamiento. Esto se da por un mal liderazgo o un mal trabajo en equipo. Por lo que es importante la comunicación y el buen trabajo en equipo para que se supere este tipo de controversia.

CAPITULO 4.

AUTORIDADES EN MATERIA DEL TRABAJO.

4.1 JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Según el gobierno de México la función de este órgano es:

“La función cotidiana de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es impartir justicia, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje. Garantizando a trabajadores y patronos o empleadores de las ramas industriales y empresas de jurisdicción federal, respeto a la Ley, transparencia, certeza y seguridad jurídica en la resolución de los conflictos laborales.”

Según lo establecido por el artículo 123 Constitucional (apartado A, fracción XX),

“las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener una organización tripartita.”

Este es un tipo de Tribunal de integración tripartita (igual número de representantes de trabajadores y empleadores, y un representante del Gobierno) y que resuelve de una manera democrática (los trabajadores y empleadores organizados designan a sus respectivos representantes) encargado de la resolución de los conflictos laborales.

Una de sus funciones es mantener el equilibrio entre los factores de la producción tratando siempre de llegar a la conciliación e impartición de justicia en las relaciones laborales de jurisdicciones federales o privadas. Garantizando siempre la imparcialidad y el apego a derecho. Para mantener el equilibrio en las relaciones laborales.

Estas son dependencias descentralizadas las cuales son autoridades laborales bajo la secretaria del trabajo y previsión social. Se han creado para brindar servicio

público y estas trabajan mediante un decreto dictado por el congreso del estado. Estas dependencias al ser organismos descentralizados tienen que laborar a pesar de que los gobiernos cambien y que las políticas o medidas tomadas sean otras.

Actualmente gracias al tratado de T-MEC estos órganos van a desaparecer porque uno de los requisitos para que se celebrara este tratado es que México tenía que hacer una reforma laboral. Y como consecuencia extinguir estos órganos para formar un centros federales y centros de conciliación.

Según la reforma, serían los encargados en primera instancia de resolver conflictos, tras la eliminación de las juntas de Conciliación y Arbitraje. Se plantea un Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y un centro para cada entidad. Estos organismos serían descentralizados, especializados e imparciales; tendrían personalidad y patrimonio propios, así como autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Aparte de realizar la función conciliadora, deberían llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, de los reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como establecer un Servicio Profesional de Carrera, seleccionar mediante concurso abierto a su personal, y tener planes de capacitación y desarrollo profesional.

También cabe mencionar que actualmente las juntas de conciliación y arbitraje se encuentran suspendidas laboralmente por el virus conocido como "COVID-19" para evitar riesgo de contagio, por lo que los empleados, sindicalizados o no, que hayan sido objeto de despidos sin justificación, reducción de salario o irse a casa pero sin goce de sueldo no podrán acudir por ahora a presentar su demanda.

Desde el pasado 20 de marzo, esa dependencia del Ejecutivo estatal había determinado suspender sus funciones jurisdiccionales, lo que implica que no corren plazos procesales, excepto en materia de emplazamiento de huelga, si las condiciones sanitarias lo permitían, pero hay una nueva disposición y hay también cancelación de las guardias del personal que se rotaría para trabajar a puerta cerrada.

4.2 SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

“La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como dependencia del Poder Ejecutivo Federal, tiene a su cargo el desempeño de las facultades que le atribuyen la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley Federal del Trabajo, otras leyes y tratados, así como los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente de la República.”

Es una dependencia del poder ejecutivo federal, encargada de vigilar el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el trabajo en toda la nación. Todas estas disposiciones las contiene el artículo 123 constitucional.

La misión de este órgano es:

“La S.T.P.S. tiene como misión fortalecer la política laboral a partir de la promoción de inversiones, a través de una economía cada vez más competitiva, que genere más empleos de calidad en la economía formal y que permita construir relaciones laborales basadas en la productividad y en una más equitativa distribución del producto del trabajo y privilegiar la conciliación de intereses entre los factores de la producción en las revisiones contractuales, salariales y en la atención de los conflictos colectivos, a fin de mantener la paz laboral.” (FSAJB, s.f.)

Y la visión es:

“Una Secretaría del Trabajo y Previsión Social sustentada en tres ejes rectores: promoción, conciliación y legalidad, en el marco de una legislación laboral moderna que facilite el acceso de más jóvenes, mujeres y adultos mayores al mercado de trabajo de nuestro país con respeto hacia los derechos fundamentales y colectivos de los trabajadores, plasmados en el artículo 123 Constitucional; que fortalezca el sector laboral y lo haga más competitivo para que se premie la productividad sin perjuicio de los derechos individuales y

colectivos de los trabajadores y que se promueva la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad”. (FSAJB, s.f.)

Esta Secretaría, gracias a sus servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados, realizará sus actividades en forma programada, conforme a los objetivos nacionales, estrategias, prioridades y programas contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo, el programa sectorial respectivo y a las políticas que para el despacho de los asuntos establezca el Presidente de la República.

Una Secretaría del Trabajo y Previsión Social sustentada en tres ejes rectores: promoción, conciliación y legalidad, en el marco de una legislación laboral moderna que facilite el acceso de más jóvenes, mujeres y adultos mayores al mercado de trabajo de nuestro país con respeto hacia los derechos fundamentales y colectivos de los trabajadores, plasmados en el artículo 123 Constitucional; que fortalezca el sector laboral y lo haga más competitivo para que se premie la productividad sin perjuicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y que se promueva la inclusión laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Este órgano nació cuando el Presidente Manuel Ávila Camacho promulgó en 1940 una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que se estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional.

Pero su primer precedente en la historia fue cuando Francisco I. Madero, al tomar la presidencia de la nación decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

4.3 PROCURADURÍA DEL TRABAJO.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo también conocida como La PROFEDET , es un órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la misión de este órgano es proteger los derechos de las personas trabajadoras ante la autoridad laboral, mediante los servicios de asesoría, conciliación y representación legal. Este órgano atiende a las personas trabajadoras, sus sindicatos y beneficiarios.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

“Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.

Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.” (México, s.f.)

En nuestro país, las normas del trabajo buscan el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como garantizar el trabajo digno, la no discriminación, el acceso a la seguridad social, además de las capacitaciones que se ofrecen para el incremento de la productividad, buscando el beneficio del trabajador y el patrón.

¿Podrá la Procuraduría tomar medidas conciliatorias entre patrones y trabajadores?

De acuerdo a su competencia podrá:

“Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá una medida de apremio.

Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.” (misabogados.com, 2016)

Las labores de la PROFEDET serán:

- La promoción de información para una defensa legal.
- La PROFEDET da a conocer a los trabajadores sus derechos y los guía ante situaciones como un despido injustificado, un salario inferior al mínimo y otras precariedades laborales.
- será mediador ante las conciliaciones con la Junta de Conciliación y Arbitraje y puede ofrecer representación legal a los trabajadores que lo requieran.

Es importante mencionar que la PROFEDET ha jugado un papel importante en la lucha contra el trabajo infantil en México.

4.4 TRIBUNALES LABORALES.

Gracias a la reforma laboral, las juntas de conciliación y arbitraje dejarán de funcionar para que nazcan estos tribunales encargados a resolver controversias laborales, en cuanto el tratado de T-MEC entre en vigor esto será un hecho.

Estos tribunales serán encargados de la resolución de controversias laborales, siempre actuando bajo los principios de legalidad, imparcialidad, autonomía e independencia.

Según la revista expansión política según lo discutido en la cámara de diputados

“Serían la instancia encargada de resolver los conflictos entre trabajadores y patrones cuando se haya agotado la instancia conciliadora, es decir, el trabajo de los nuevos centros de Conciliación que también se planea crear. Estarían bajo la dirección de los poderes judiciales federal y de los estados y su resolución sería definitiva.” (revista expansión política, 2019)

Estos tribunales estarán conformados de la siguiente manera:

- estarán a cargo de un juez
- contarán con el apoyo de secretarios
- tendrán funcionarios y empleados que determinen las leyes orgánicas.

Las labores del tribunal consistirán en:

- enviar las notificaciones
- realizar las audiencias
- escuchar a los testigos
- designar al perito o peritos ante la admisión de una prueba pericial
- analizar todos los elementos
- dictar sentencias claras y precisas
- cuando se tratara de resoluciones económicas, establecer el monto.

Según la revista expansión política y lo discutido en la cámara de diputados los tribunales llevarán las audiencias en 3 partes las cuales son:

“1. El juez abriría la fase de desahogo de pruebas.

2. Se desahogarían ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspendería ni diferiría en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalaría día, hora y lugar para su realización.

3. Desahogadas las pruebas, las partes formularían alegatos en forma oral; acto seguido, el juez declarararía cerrada la etapa de juicio y suspendería la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.” (revista expansión política, 2019).

CAPITULO 5.

PROGRAMA DE ASESORÍA LABORAL DIRIGIDO A PYMES PARA DAR SEGUIMIENTO A LAS OBLIGACIONES PATRONALES QUE GENERE CERTEZA JURÍDICA Y MEJORES RENDIMIENTOS EMPRESARIALES.

Este programa constará de 4 fases, en las cuales se señalará como cumplir con las obligaciones patronales de acuerdo al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo para así generar certeza jurídica en el negocio y que se mejoren los rendimientos empresariales.

Cabe destacar que este programa va enfocado en asesorar PYMES (micro, pequeñas y medianas empresas).

5.1 PRIMERA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.

De acuerdo al artículo 132 de la ley federal del trabajo consta de 33 obligaciones que debe cumplir el patrón, unas con apartado en BIS, al ser la primera fase del plan de cumplimiento se analizaran las primeras 9 obligaciones las cuales están en las primeras 9 fracciones.

Según la ley mencionada

“Son obligaciones de los patrones:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;

Esta fracción va enfocada a que el patrón o patrones quienes son el dueño o dueños de la PYME cumplan con las responsabilidades que la ley señala para así garantizar un sistema legal funcional dentro de la empresa. Esta obligación va enfocada al cumplimiento de la ley federal del trabajo y de las normas supletorias en materia laboral.

II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

Esta fracción obliga al patrón a cumplir con el pago del salario íntegro y prestaciones accesorias y sin fallas, así como también las indemnizaciones que se pueden generar por accidente laboral, una recisión de contrato, etc.

Porque de no cumplir con esta fracción se garantiza que el patrón o patrones dueños de la PYME en un futuro serán demandados por algún trabajador por incumplimiento de esta fracción. Lo cual perjudicara el patrimonio del patrón o patrones, así como el de la empresa.

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

El cumplimiento de esta fracción es de suma importancia, porque garantiza al trabajador que contara con los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, es importante mencionar que en caso de que si alguno de estos instrumentos llega a dejar de servir no es responsabilidad del trabajador siempre y cuando este instrumento haya sido utilizado para el desempeño de trabajo.

El patrón no podrá exigir el pago por el desgaste de alguno de estos instrumentos y en dado caso de que alguno deje de ser eficiente tendrá que ser repuesto.

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

Así como es obligación cumplir con tener los instrumentos adecuados para el cumplimiento óptimo del trabajo, el patrón o patrones dueños de la PYME deberán proporcionar un local seguro para la custodia de estos instrumentos.

Y queda prohibido que el patrón o patrones retengan a título de indemnización o garantía estas herramientas. En caso de que el trabajador solicite un registro de instrumentos el patrón o algún superior jerárquico deberá proporcionárselo sin falla.

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. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

Es de suma importancia el cumplimiento de esta obligación, el patrón o patrones dueños de la PYME deberán proporcionar asientos o sillas para disposición de los trabajadores, siempre y cuando el rol del negocio este enfocado a casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. Todo esto enfocado a garantizar un espacio de trabajo óptimo para el desempeño laboral correcto por parte de los trabajadores.

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

Esta fracción señala que queda prohibido el maltrato de palabra o de obra por parte del patrón o patrones dueños de la PYME. Es importante practicar valores morales como lo son el respeto y la consideración.

Estos valores Permiten aceptar las limitaciones ajenas y reconocer sus virtudes; evita las ofensas y las ironías y no deja que la violencia o el abuso se conviertan en

el medio para imponer criterios. Para así garantizar un ambiente laboral sano en la empresa.

VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

En caso de que el trabajador lo requiera, el patrón deberá presentar una constancia del número de días trabajados y el salario percibido.

Si el patrón no proporciona estos datos se verá en incumplimiento de una norma y esto conlleva a alguna multa por parte de la autoridad laboral

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;

El patrón o patronos dueños de la PYME están obligados a que en caso de que un trabajador se separe de la empresa, se deberá expedir una constancia en la que se diga como el trabajador desempeño sus labores en el tiempo que trabajo en la empresa.

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, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

El cumplimiento de esta fracción es de suma importancia, porque el derecho al sufragio no puede ser agredido por nadie y en caso de que el patrón incumpla en esta obligación se verá como acreedor de una multa que alguna autoridad laboral le imponga por violar este tipo de derecho.

La clave para asegurar la certeza jurídica en la empresa (PYME) y mejorar los rendimientos de la empresa radica en el cumplimiento de todas y cada una de estas obligaciones que marca la ley federal del trabajo.

5.2 SEGUNDA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.

Como se había mencionado, el plan de cumplimiento está dividido en 4 fases, en este caso se dirá como cumplir con este tipo de obligaciones las cuales constan de la fracción X a la XVIII del artículo 132 de la ley federal del trabajo

X.- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

El patrón deberá autorizar que todo trabajador que forme parte del sindicato pueda faltar para desempeñar una comisión accidental o permanente, siempre y cuando avise a sus superiores del área de trabajo.

Este fenómeno es muy raro que se manifieste en una PYME, pero de ser el caso solo pasaría en pequeña y mediana empresa. En el caso de la micro no se podría porque uno de los requisitos para el nacimiento de un sindicato es reunir a más de 20 empleados y ese tipo de empresas poseen un rango entre los 5-10 trabajadores.

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;

Es obligatorio que si existe un sindicato o varios dentro de la empresa (PYME), el patrón o patrones tienen que dar a conocer los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse al titular del contrato

colectivo y a los trabajadores de categoría inmediata inferior. Y de darse el caso de incumplimiento, el patrón será acreedor a alguna multa por parte de alguna autoridad laboral.

XII.- Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

El patrón o patrones dueños de la PYME estarán obligados a construir escuelas para capacitación y adiestramiento dentro de la empresa, para así contribuir para la mejora del servicio que se proporciona al consumidor o cliente.

XIII.- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

El patrón o patrones de la PYMES estará obligado a trabajar al lado de las autoridades laborales y de la educación para lograr que todos los trabajadores puedan leer y escribir correctamente, y evitar que el fenómeno denominado analfabetismo se presente en el área de trabajo.

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;

Este fenómeno únicamente se puede manifestar en las medianas empresas, esto debido a que ese tipo de empresas posee un rango de 50-250 trabajadores, y esta obligación solo contempla a empresas que poseen más de cien y menos de mil trabajadores.

Ahora bien se obliga al patrón a pagar y sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros a uno de sus trabajadores o a uno de los hijos de algún trabajador que labore en la empresa.

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.

El patrón o patrones dueños de la empresa (PYME) estarán obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Para mejorar su servicio dentro de la empresa y mejorarla. Lo anterior incluso en beneficio de la empresa.

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

El patrón o patrones dueños de la empresa (PYME) están obligados a cumplir con todos los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo a la hora de instalar talleres, oficinas, locales para el desempeño correcto de las labores de la empresa.

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;

El patrón o patrones dueños de la empresa (PYME) únicamente la mediana empresa, está obligado a contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas 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;

El patrón o patrones dueños de la empresa (PYME) está obligado a cumplir con toda la normatividad correspondiente en la materia, pero también está obligado a contar todo el tiempo con medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios. En caso de que se presente algún accidente en el área de trabajo.

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;

El patrón o patrones dueños de la empresa (PYME) está obligado a 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 también informar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos a la hora de estar trabajando.

5.3 TERCERA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO.

Esta 3ra fase del plan de cumplimiento contempla lo siguiente:

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;

Para este tipo de obligación el patrón deberá contar con medicamentos profilácticos en el área de trabajo para que de presentarse un caso en el que existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia esté preparada la Empresa.

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;

Esta obligación se agregó recientemente y obliga al patrón o patrones dueños de la PYME a proporcionar elementos de protección para prevenir el contagio de los trabajadores y blindarse en caso de una contingencia sanitaria, **en** caso de que el patrón no cumpla con esta obligación será acreedor a una multa o hasta la clausura del área de trabajo.

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;

Esta obligación es un tanto confusa al ser explicada para su cumplimiento, en caso de que la PYME ofrezca un servicio en algún área rural. El patrón o patrones dueños de la empresa, deberán reservar 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. Este fenómeno puede presentarse únicamente en empresas medianas.

En caso de que el patrón caiga en el incumplimiento de esta fracción importante de la ley será acreedor de alguna multa o sanción, la cual dictara alguna autoridad del trabajo.

XXI.- Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

Este caso sería solo para mediana empresa. Será aplicable si en la empresa existe algún sindicato, el patrón deberá proporcionar un local rentándolo para que se instalen oficinas o para alojamiento todo esto si el trabajo se lleva a cabo en algún área rural.

En caso de que se caiga en el incumpliendo de esta obligación el Patrón o patrones dueños de la PYME serán acreedores a una multa o sanción.

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

En esta obligación es de suma importancia su cumplimiento, se habla de que en caso de que exista algún sindicato en la empresa, el patrón o patrones dueños de la PYME deberán cerciorarse de hacer las deducciones correctas del sueldo que percibe el trabajador, todo esto en caso de que el trabajadores pertenezcan al sindicato de acuerdo al artículo 110, fracción VI.

En caso de que el patrón caiga en el incumpliendo de esta obligación será acreedor a una multa o sanción, la cual será impuesta por alguna autoridad del trabajo.

Si en la empresa no existe ningún sindicato, esta fracción no aplica.

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

Esta fracción habla de que en caso de que en la PYME, el patrón deberá cerciorarse de realizar las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro.

En este caso el patrón deberá respetar estas sociedades y no prohibirlas porque su fin es mejorar las condiciones económicas del trabajador.

Si el patrón o patrones dueños de la empresa caen en el incumpliendo de esta fracción serán acreedores a una multa o sanción impuesta por alguna autoridad del trabajo.

XXIII Bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

Esta obligación habla de que en caso de que el trabajador este obligado a pagar una pensión alimenticia por una orden judicial, patrón o patrones dueños de la PYME deberán hacer las deducciones correspondientes.

En caso que se caiga en el incumplimiento de esta obligación el patrón o patrones dueños de la PYME serán acreedores a una multa impuesta por alguna autoridad del trabajo.

XXIV.- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o

comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y

Esta obligación habla de que el patrón o patrones de la empresa deberán permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo en el área donde se desempeña el trabajo.

A la hora de la actividad que se llevara a cabo, los individuos que se presenten como autoridades deberán acreditarlo directamente con el patrón, en caso de que no se acredite esto. El patrón o patrones podrán pedir a estos individuos que se retiren sin tener alguna sanción.

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

En esta obligación se habla de que el patrón está obligado a realizar de vez en cuando actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores. Su cumplimiento es algo muy sencillo además de que fomenta la unión del equipo de trabajo y mejora el ambiente laboral internamente de una manera positiva.

5.4 CUARTA FASE DEL PLAN DE CUMPLIMIENTO

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

Como se mencionó anteriormente el patrón o patrones dueños de la PYME deberán cerciorarse de realizar estas deducciones correctamente y de caer en el incumplimiento de estas será acreedor a una multa o sanción impuesta por alguna autoridad del trabajo.

XXVI Bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

Esta obligación habla de que a la hora de inscribir la PYME al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Para que los trabajadores puedan sacar créditos en esa entidad, casi siempre solo los patrones de las chicas y medianas empresas lo hacen y los dueños de las micro empresas por desconocimiento no lo realizan porque piensan que esta inscripción tendrá un costo siendo que es totalmente gratuita.

La recomendación es que todo patrón haga esta inscripción para que el trabajador acceda a este tipo de oportunidades.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

El cumplimiento de esta obligación es de suma importancia, el patrón o patrones dueños de la empresa deberán proteger la integridad de las trabajadoras embarazadas, siempre teniendo en cuenta que el derecho a la vida es el más

importante. De caer en incumpliendo de esta obligación el patrón o patrones de la empresa serán acreedores a alguna multa impuesta por alguna autoridad del trabajo.

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;

Esta obligación habla de que el patrón o patrones dueños de la empresa, en caso de que algún trabajador tenga el nacimiento de su hijo o si se lleva a cabo una adopción. El patrón deberá otorgar un permiso para faltar por 5 días con goce de sueldo, si el trabajador excede más días de los del permiso, el patrón podrá contar como falta desde ese día.

XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y

El patrón o patrones dueños de la empresa deberán participar es estas comisiones internas en el centro de trabajo y fomentar su correcto funcionamiento. Todo con el fin de conseguir un sano ambiente de trabajo en el que todos los trabajadores den lo mejor de sí, así como el patrón o patrones.

XXIX.- Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

El patrón o patrones dueños de la PYME, en caso de que se presente la declaración especial de ausencia de algún trabajador, se deberá otorgar un permiso de ausencia sin goce de sueldo, no es requisito apoyar a la familia de este trabajador pero si se presenta esto lo mejor es hacerlo para preservar el sano ambiente laboral.

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

El patrón o patrones dueños de la PYME, deberán otorgar las facilidades de los trabajadores para que soliciten licencias especiales las cuales consisten en cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico.

Es importante apoyar al trabajador o trabajadores en estas circunstancias porque al final del día gracias a sus labores la empresa camina a un paso correcto, recordemos que el patrimonio humano es lo más valioso que posee la empresa.

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;

En caso de que en la empresa exista un sindicato (recordemos que solo chicas y medianas), se deberá entregar gratuitamente un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión, esta obligación se cumple cuando el trabajador firma de recibido. Para así tener la evidencia. Se tendrá que depositar en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en un periodo de 15 días después de haberse celebrado.

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;

Es de suma importancia el cumplimiento de esta obligación, como se mencionó anteriormente fomentar los valores del respeto, la educación así como prohibir la violencia, el acoso, la discriminación y el hostigamiento sexual generara un sano ambiente de trabajo en el que se busque un bien colectivo.

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

Es importante que el patrón o patrones dueños de la empresa, en caso de que exista un sindicato, se deberán difundir y fijar en los lugares más transitados del área de trabajo 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.

En caso de que esto no se lleve a cabo el patrón o patrones dueños de la empresa serán acreedores a alguna multa o sanción impuesta por alguna autoridad del trabajo.

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.”

el patrón o patrones dueños de la empresa, en caso de que exista un sindicato, se deberán difundir y fijar en los lugares más transitados del área 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, como lo dicen los artículos 390 Ter y 400 Bis.

En caso de que el patrón o patrón se abstenga a difundir esto serán acreedores a alguna multa o sanción impuesta por alguna autoridad del trabajo.

Una vez que se lleve a cabo el plan de cumplimiento, el abogado que asesora a la empresa deberá ofrecer un blindaje mediante recursos laborales que la ley menciona, al patrón o patrones dueños de la empresa, para así garantizar una certeza legal y que esto señores busque el beneficio mutuo.

5.5 CRONOGRAMA EN CASO DE QUE UN TRABAJADOR DESARROLLE UNA CONDUCTA O ACTIVIDAD DE LAS CUALES NO LES ESTE PERMITIDA POR LEY.

1.- En caso de que un trabajador desarrolle una conducta de aquellas que la Ley no les este permitido el Patrón podrá optar por dos opciones:

a) Levantar un acta Circunstanciada de Hechos. (Se anexa Formato)

b) Girarle un Citatorio al Trabajador para levantar Acta Administrativa. (Se anexa formato)

2.- Si el trabajador es citado para levantar un acta Administrativa, la misma deberá levantarse en la fecha y hora que fue citado el Trabajador. (Se anexa Formato)

3.- Después de que el Patrón determino que solo quedara una constancia sobre una falta leve a través de una Acta Circunstanciada de Hechos o en su caso si decide que la acción u omisión desplegada por el Trabajador dio lugar a una sanción mayor y levanto una Acta Administrativa en donde el trabajador fue oído el Patrón podrá determinar la sanción aplicable que podrá ir desde una llamada de atención a través de una amonestación por escrito, una suspensión en sus labores por un periodo determinado o incluso la rescisión de la relación laboral. (Se anexa formato de este último).

4.- Si el Patrón tiene en orden listas de asistencias, pagos, contratos y en caso de tener algún problema con algún trabajador sigue la ruta señalada en los 3 numerales anteriores, podrá evitarle a la empresa problemas mayores y podrá tener una mejor defensa ante una posible demanda.

FORMATO ACTA CIRCUNSTANCIADA DE HECHOS

En la Ciudad de _____, Michoacán, siendo las __:__ horas del día _____ a los ____ días del Mes de _____ del 20____, reunidos en las oficinas que ocupa la _____, la C. _____, en su carácter de _____, en presencia de los Testigos de Asistencia _____ en cuanto y la C. _____ en _____, lo anterior con el propósito de asentar constancia por escrito respecto de los hechos ocurridos el día _____, consistente en _____ del _____ Trabajador _____; por lo que se procede a la siguiente narración de:-----

-----HECHOS-----

En el uso de la voz la C. _____, en su carácter de _____, manifiesta: _____

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ del 20____, se cierra la presente actuación y una vez leída por los que en ella intervinieron, manifestaron su conformidad con su contenido, firmando al margen y al calce para su debida y legal constancia, para los fines legales y administrativos que procedan, turnándose al área correspondiente de Recursos Humanos para efectos correspondientes.

Testigo de Asistencia

Testigo de Asistencia

FORMATO DE CITATORIO

C. _____

CARGO: _____

DOMICILIO: _____

PRESENTE.

Sírvase comparecer ante el suscrito, el próximo día ____ del mes de _____ del año en curso, a las __:__ horas, en las oficinas que ocupa la _____, sito en la calle _____, número _____ colonia _____, de esta ciudad, lo anterior con la finalidad de que se desahogue el Acta Administrativa y ejercite su derecho de audiencia, toda vez, que usted ha incurrido en las siguientes faltas _____.

Así mismo se hace de su conocimiento que tiene derecho de presentar pruebas a su favor y testigos de descargo, apercibiéndosele que de en caso de no acudir, se procederá conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

ATENTAMENTE

_____, Mich., a ____ de _____ de 2020

C.c.p.

FORMATO DE ACTA ADMINISTRATIVA.

En la ciudad de _____, Michoacán, siendo las ____:____ horas del día ____ de _____ de 20____, dos mil _____, estando reunidos en el lugar que ocupa la oficina de _____ los CC. _____ y _____, en su carácter de _____ y _____ respectivamente, el C. _____, en cuanto a trabajador y los CC. _____ y _____, como testigos de cargo; y el C. _____ en cuanto a representante sindical se procede a levantar acta administrativa en contra del trabajador _____, quien se encuentra presente y que desempeña para esta empresa la plaza de _____, y para tal efecto, hace uso de la palabra el C. _____ para anunciar los siguientes hechos:

Una vez formulados los cargos señalados anteriormente, se requiere al trabajador para que declare lo que estime pertinente en relación con los hechos que se le imputan y designe testigos de descargo, a lo que el trabajador _____ manifiesta:

“ _____

_____”.

Al respecto, el C. _____, primero de los testigos de cargo expresa que no tiene relación de parentesco o amistad íntima con las partes, que tiene su domicilio en el número _____ de la calle _____ en la colonia _____ de esta población, y que presta sus servicios en esta empresa con el cargo de _____ y en relación con las faltas que se le imputan al trabajador expresa:

Acto continuo se le concede el uso de la voz al segundo de los testigos de cargo el C. _____ quien expresa que no tiene relación de parentesco o amistad íntima con las partes, que tiene su domicilio en el número _____ de la calle _____ en la colonia _____ de esta población, y que presta sus servicios en esta Empresa con el cargo de _____ y en relación

con las faltas que se le imputan al trabajador manifiesta lo siguiente:

Una vez que ambos testigos de cargo emitieron su testimonio, se procede a dar intervención a los testigos de descargo, en caso de que hubiesen sido propuestos por el trabajador para lo cual el C. _____, Primero de dichos testigos manifiesta que no tiene parentesco ni amistad íntima con las partes, que presta sus servicios para _____, donde ocupa la plaza de _____, que tiene su domicilio en el número _____ de la calle _____, colonia _____, de este Municipio y con relación a los hechos que se imputan al trabajador expresa:

“

_____”

A continuación hace uso de la palabra el C. _____, segundo de los testigos de descargo, quien expresa que no tiene parentesco ni amistad íntima con las partes, que trabaja para _____ donde labora como _____, que tiene su domicilio en el número _____ de la calle _____, colonia _____ de esta población y con relación a los hechos que se imputan al trabajador C. _____, manifiesta:

“

_____”

Por último, el C. _____ representante sindical manifiesta lo siguiente:

“

_____”

En virtud de lo anterior y no habiendo otro asunto que tratar se levanta la presente acta siendo las _____ horas del mismo día, firmando para constancia legal los CC. _____ y _____; en su orden, en cuanto testigos de asistencia quienes manifiestan no tener relación de parentesco ni amistad íntima con las partes, que laboran para _____ y _____, respectivamente, donde se desempeñan como _____ y _____; que tienen sus domicilios en _____

_____ y _____ respectivamente, y quienes intervinieron en la misma y supieron hacerlo.

Damos fe.-----

Firmas de los que en ella intervinieron.

_____	_____
_____	_____
_____	_____

ASUNTO: Aviso de Rescisión de Relación Laboral.

_____, Michoacán a ____ de _____ del 20_____.

C. _____

CALLE _____,

COL. _____.

P R E S E N T E

Con fundamento en _____ del _____, así como **lo establecido por el artículo ____ fracción ____** de la Ley Federal del Trabajo, a través del presente rescindo a Usted la relación de trabajo que tenía con **esta Empresa** _____, como _____; con efectos a partir de la notificación que se le haga del presente aviso, en la inteligencia de que las faltas concretas que se le atribuyen son las siguientes: _____, lo cual se acredita con las Actas Circunstanciadas de Hechos levantadas en las fechas ya referidas y firmadas por su jefa inmediata _____ y por el _____, así como por los Testigos de Asistencia _____ y _____, quienes ratifican su _____, **así como el Acta Administrativa levantada el día _____** por lo que se concluye que incurrió en la **causal prevista por el artículo ____ fracción ____** de la Ley Federal del Trabajo al _____, presumiendo con tal conducta su desinterés de **seguir trabajando para esta Empresa** y abandonando sus labores y responsabilidades.

Lo anterior, es motivo suficiente para rescindirle la relación de trabajo sin **responsabilidad para esta empresa** que represento.

Sin otro particular, quedo de usted.

ATENTAMENTE

C.c.p.

Jefa inmediata.

Expediente.

CONCLUSION

Con esta investigación se demostró que actualmente en nuestro país y nuestro estado los empresarios de las empresas denominadas PYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) no están debidamente asesoradas legalmente para el cumplimiento de las obligaciones patronales las cuales están consagradas en el artículo 132 de la ley federal del trabajo.

Con la presente investigación y habiendo realizado un análisis de las normativa internacional y nacional se creó un procedimiento denominado plan de cumplimiento, así como los mecanismos para blindar al patrón o patrones dueños de la PYME de alguna posible controversia laboral que se llegase a presentar con los recursos que autoriza la Ley Federal del Trabajo para tales efectos.

BIBLIOGRAFÍA

- Balance, c. (2016). *Diferencias entre una persona física y una persona moral*. Obtenido de <https://clickbalance.com/blog/contabilidad-y-administracion/6-diferencias-entre-una-persona-fisica-y-una-persona-moral/#:~:text=Una%20persona%20f%C3%ADsica%20es%20todo,una%20sociedad%20o%20una%20empresa.>
- Barnes, H. E. (1980 (reimpr. 1987)). *Historia de la economía del mundo occidental*. Mexico : uteha.
- Calameo. (s.f.). *antecedentes de las pymes en el mundo* . Obtenido de <https://es.calameo.com/read/00601856397814ce06062>
- Cervantes, j. c. (10 de octubre de 2010). *Historia de las PYMES*. Obtenido de <https://pymesdemexico.wordpress.com/2010/11/10/historia-de-las-pymes/>
- Courin, J. M. (20 de noviembre de 2018). *conflictos laborales* . Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/conflicto-laboral/#:~:text=Roces%20entre%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo,a%20aparecer%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.>
- Cristina Rumbo Bonfil, E. A. (2010). naturaleza jurídica de las pymes. *Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades.*, 3.
- Desconocido. (25 de abril de 2018). *globalizacion, reto de las PYMES*. Obtenido de <https://www.creditoreal.com.mx/blog-credito/globalizaci%C3%B3n-reto-de-las-pymes>
- Economía, e. d. (s.f.). *PYMEs*. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/pymes/>
- El contribuyente* . (s.f.). Obtenido de ¿Qué son las NIIF? ¿Cuándo hay que usarlas?: <https://www.elcontribuyente.mx/2019/06/que-son-las-niif-cuando-hay-que-usarlas/>
- Emprendedores, c. G. (s.f.). *que son las PYMES?* Obtenido de <http://www.centrogl.com/a/que-son-las-mipymes-y-su-evolucion>
- FSAJB, l. u. (s.f.). *Que es la S.T.P.S. y Cuales son sus funciones ?* Obtenido de <http://federacionsindicalajb.org/2014/02/19/que-es-la-s-t-p-s-y-cuales-son-sus-funciones/>
- Heredia, E. A. (2014). *las Pymes en Mexico desarrollo y competitividad* . Obtenido de <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2014/cooperacion.html>
- Laboral, d. (s.f.). *contrato laboral* . Obtenido de <https://www.miderecholaboral.cl/contrato-de-trabajo/>

mexico, g. d. (s.f.). *conoce tus derechos laborales* . Obtenido de [https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-23554?idiom=es#:~:text=A\)%20Debe%20decir%3A%20Los%20trabajadores,de%20salario%2C%20por%20lo%20menos.&text=Si%20no%20laboraste%20el%20a%C3%B1o,tiempo%20trabajado%20durante%20el%20a%C3%B1o](https://www.gob.mx/profedet/articulos/conoce-tus-derechos-laborales-23554?idiom=es#:~:text=A)%20Debe%20decir%3A%20Los%20trabajadores,de%20salario%2C%20por%20lo%20menos.&text=Si%20no%20laboraste%20el%20a%C3%B1o,tiempo%20trabajado%20durante%20el%20a%C3%B1o).

México, g. d. (s.f.). *profedet, que hacemos?* Obtenido de <https://www.gob.mx/profedet/que-hacemos>

Misabogados.com. (13 de junio de 2016). *¿Qué es la PROFEDET y cuáles son sus funciones?* Obtenido de <https://misabogados.com.mx/blog/que-es-la-profedet-y-cuales-son-sus-funciones/>

ORDAZ, G. D. (1970). *ley federal del trabajo*.

Ramirez, A. (s.f.). *capitulo II que son las PYMES*. Obtenido de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17693/capitulo2.pdf>

Revista Expansión Política. (2019). En materia laboral, los tribunales tendrán la última palabra. *revista expansión política*.

Suca, q. i. (s.f.). *origen y evolucion de las PYMES y el comercio electronico* . Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos67/origen-pyme/origen-pyme.shtml>