



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.
BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO
2012”**

DIRECTOR:

Dr. Jacinto García Flores

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestras en Contribuciones

PRESENTAN:

Belen Camarillo Castillo
Izcelt Ramírez Sánchez

Puebla, Pue. 25 de Agosto del 2015



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE PUEBLA**

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA

**SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS DE
POSGRADO**

**“ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE
RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.
BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO
2012”**

DIRECTOR:

Dr. Jacinto García Flores

TESIS

Para Obtener el Grado de
Maestras en Contribuciones

PRESENTAN:

Belen Camarillo Castillo
Izcelt Ramírez Sánchez

Puebla, Pue. 25 de Agosto del 2015



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon
Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado
Facultad de Contaduría Pública
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de **Director de la Tesis** denominada: **"ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V. BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

BELEN CAMARILLO CASTILLO
IZCELT RAMÍREZ SÁNCHEZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 15 de Agosto de 2015

Atentamente,


Dr. Jacinto García Flores



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto el que suscribe en mi calidad de Asesor de la Tesis denominada: **"ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V. BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012"**, elaborada por las alumnas de la **MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES** de nombre:

BELEN CAMARILLO CASTILLO
IZCELT RAMÍREZ SÁNCHEZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

H. Puebla de Z., a 24 de Agosto de 2015

Atentamente


M.A. Francisco Manglio Ramos Ponce



M.A. Elisa Guillermina del Perpetuo Socorro Ruiz Rendon

Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado

Facultad de Contaduría Pública

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Presente

Por este conducto la que suscribe en mi calidad de Asesora de Tesis denominada: "ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V. BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012", elaborada por las alumnas de la MAESTRÍA EN CONTRIBUCIONES de nombre:

BELEN CAMARILLO CASTILLO

IZCELT RAMÍREZ SÁNCHEZ

Informo a Usted que a mi juicio el citado trabajo cumple con los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, por lo que no tengo inconveniente en liberarlo para que se continúe con los trámites de titulación que procedan.

Agradezco de antemano la atención prestada a la presente.

Sin otro particular, quedo de Usted:

H. Puebla de Z., a 11 de Julio de 2015

Atentamente



M.A. Ariadna Amaro García





BUAP

Oficio No. FCP-SIEP/095/15
Asunto: Digitalización de Tesis

**C. BELEN CAMARILLO CASTILLO
IZCELT RAMÍREZ SÁNCHEZ**

PRESENTE

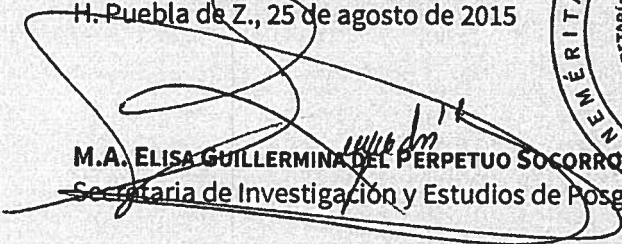
Por medio del presente tengo a bien comunicarle que se autoriza la digitalización en formato PDF, de la tesis denominada **“ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX.S.A. DE C.V. BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012”**, a fin de sustentar el examen profesional para obtener el grado de **MAESTRAS EN CONTRIBUCIONES**.

Sin más por el momento, quedo de ustedes,

ATENTAMENTE

“Pensar Bien, Para Vivir Mejor”

H. Puebla de Z., 25 de agosto de 2015


M.A. ELISA GUILLERMINA DEL PERPETUO SOCORRO RUIZ RENDÓN
Secretaría de Investigación y Estudios de Posgrado



c.c.p. SIEP
ECA/ERR*

Facultad
de Contaduría
Pública

Bivd. Valsequillo 70,
Col. Universidades,
Ciudad Universitaria,
Puebla, Pue. C.P. 72570
01 (222) 229 55 00 Ext. 5552

DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

BELEN CAMARILLO CASTILLO

A Dios, en primer lugar, porque me ha permitido continuar en esta vida con buena salud y sobre todo con la compañía de mis padres, hermanos, sobrina, cuñado, familia, amigos y todas las personas que me rodean.

A mis padres, ya que impulsaron mi educación desde que era pequeña, me apoyaron para que poco a poco fuera abriendo camino en este mundo de aprendizaje y no me dejara caer. Agradezco por los consejos y regaños que me dieron y que aún me siguen dando, pues gracias a ellos tengo el carácter y fuerza que me han permitido seguir y no parar en esta vida, lo que a su vez ha permitido que en mi entorno profesional no me detenga y busque algo más, también les agradezco porque sin querer han sido parte de mis desveladas y los he hecho correr, gracias por todo!!! Sé que todo lo que me han brindado y aconsejado a lo largo de mi vida es porque me quieren y quieren lo mejor para mí y también para mis hermanos. Los Quiero Mucho!!!

A mis hermanas y hermano: Toñis, Tere y Feito, porque desde pequeña he estado con ustedes compartiendo muy buenos momentos y algunos malos, pero como sea no los olvido porque siempre (cerca o lejos) hemos estado juntos. Sé que ahora cada uno tiene un rumbo diferente en su vida y no los veo siempre, pero siempre están ahí apoyándome, regañándome y aconsejándome para que no me detenga y logre más en esta vida, saben que los quiero mucho y que siempre estaré para ustedes apoyándolos como ustedes lo han hecho...

Mi pequeña princesa Kai no se me olvida, también le agradezco porque en momentos de estrés me ha hecho reír y jugar y también, en algunas ocasiones, desesperar pero ha estado ahí siempre con una linda sonrisa.

A mi amiga Iz, porque durante toda la maestría me apoyó brindándome, en primer lugar, su amistad y también las puertas de su hogar, muchas gracias!. Juntas iniciamos este proyecto de tesis y lo terminamos pasando diversas situaciones que nos han hecho desvelar, investigar, correr, hablar, pensar, sudar, reír, etc., pero sobre todo nos ha hecho aprender y crecer de manera profesional y personal, sé que el realizar este proyecto juntas nos deja las ganas de seguir adelante y no detenernos...te quiero amix!!!

A nuestro director (Dr. Jacinto) y asesores de tesis (Mtro. Manglio y Mtra. Ary), porque nos apoyaron desde el inicio de la tesis, no sólo brindando su apoyo y valioso tiempo sino también enseñándonos y corrigiéndonos en todo lo que, con base a su experiencia y conocimiento, consideraron necesario para nosotras y sobre todo para la elaboración de nuestra investigación. Gracias!!!!

IZCELT RAMIREZ SÁNCHEZ

Doy gracias a Dios por darme su bendición día con día por no soltarme nunca y aun cuando el camino a veces es difícil siempre me regale la dicha de poder continuar en él, por haberme dejado terminar este proyecto tan importante para mí.

A mi mamá que ha sido el pilar más importante en mi realización como profesionista y en mi vida porque con su ejemplo de mujer y de lucha constante me ha regalado lo más hermoso su “amor incondicional”; por esos jalones de orejas que de repente me da y por todo lo magnífica que ha sido como mamá y como mi amiga por compartir codo a codo cada logro y cada batalla te dedico esta tesis mami y te agradezco por todo lo que soy eso es gracias a ti.

Papá te dedicó este logro, mi esfuerzo está impregnado en él y también mi corazón, lleva horas de trabajo y también un gran esfuerzo; te dedicó todas mis batallas las fallidas y las ganadas y te doy gracias por tu inmensa fuerza y fortaleza que me has brindado para afrontar mis problemas diarios, por ser un gran padre pero sobre todo un amigo, por saberme guiar siempre, por tus consejos y tu amor que aun con la distancia puedo sentirlo en mis días más pesados, tú te encuentras ahí puedo sentirte siempre te amo mucho.

A mi hermana Taly porque desde niña ha sido mi guía, mi Ada madrina, porque se empeñó con sus regaños y con sus consejos a impulsarme a ser mejor y a no dejarme caer por nada del mundo, a ser como soy y a no temer a nada, por no dejarme vencer cuando ya no podía, y por qué cada adversidad que pasamos juntas estuvo junto a mí, soy muy afortunada por tenerla, a mi pequeña Mey mi sobrina que su carisma y ternura han hecho esta tesis más simple y llevadera.

Jorge mi amor, mi amigo y además mi jefe este logro te incluye a ti, gracias por estos dos largos años, por tu infinita paciencia y tu inagotable apoyo por confiar en mí y depositar tu amor y sobre todo por ser partícipe de todos mis desvelos, tareas, por regañarme mucho cuando sentías que flojeaba, esta tesis también es tuya, te amo, besos.

Belén mi compañera de tesis pero sobre todo mi amiga, que durante la maestría siempre estuvo a mi lado, desde el comienzo del proceso de titulación y hasta su término en él cual nos desvelamos, nos dormimos muchas veces, nos divertimos también, te agradezco amiga porque sin ti, esta maestría y la tesis no serían lo mismo.

ABSTRACT

This work aims to establish strategies regarding the recruitment of workers in the company Jer Mex SA de CV, as well as a plan of prevention of occupational hazards, based the analysis of the amendments to the LFT 2012; today the labor reform is an important issue that should be analyzed not only business but also at social level, since everyone is immersed in a labor market that helps the growth of the economy, which in the recent years have not achieved an increase due to various factors such as: unemployment, informality, lack of productivity and commitment, as well as caring what happens in the country. With the strategies implemented in the company Jer Mex SA de C.V. It will help create a healthy working environment and reduce potential workplace hazards.

ÍNDICE

GLOSARIO	i
a) Glosario de Siglas	v
b) Glosario de Términos	vii
I. INTRODUCCIÓN	viii
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	x
III. JUSTIFICACIÓN	xii
IV. OBJETIVOS	xiii
a. Objetivo General	xiii
b. Objetivos Específicos	xiii
V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	xiv
a. Pregunta General	xiv
b. Preguntas Específicas	xiv
VI. HIPÓTESIS	xv
VII. VARIABLES	xvi
a. Variable Independiente	xvi
b. VARIABLES Dependientes	xvi
VIII. DISEÑO METODOLÓGICO	xvi
IX. ALCANCES Y LIMITACIONES	xviii
CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO Y EL MUNDO.	1
1.1 Antecedentes del nacimiento del derecho laboral	1
1.1.1 Esclavismo Antiguo	2
1.1.2 Roma Clásica	2
1.1.3 Edad Media	2
1.1.4 Primera Guerra Mundial	4
1.2 Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en México.	5

1.3 Antecedentes de la Seguridad Social.....	15
1.4 Antecedentes de la Seguridad Social en México.....	23
CAPÍTULO II. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL AÑO 2012, RESPECTO A CONTRATOS INDIVIDUALES Y SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.	30
2.1. Reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo en México en el Año 2012 en materia de Contratos Individuales.	30
2.2. Reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, en materia de seguridad e Higiene.....	44
2.3. Lineamientos de la Constitución Mixta de Seguridad e Higiene en las Empresas y Riesgos de Trabajo.....	49
2.4. Tipos de Contratación en las empresas.....	64
CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.....	69
3.1 DIAGNÓSTICO A JER MEX S.A. DE C.V.....	69
3.1.1 Antecedentes	69
3.1.2. Filosofía.....	70
3.1.3 Estructura Orgánica.....	73
3.1.4 Proceso de producción en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.....	73
3.1.5 Contratos laborales de la empresa Jer Mex S.A. de C.V.	74
3.2 DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO	75
3.2.1. Naturaleza y tipos de investigación	75
3.3 LA HIPÓTESIS Y LA OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	77
3.3.1. La hipótesis	77
3.3.2. Las Variables.....	78
a. Variable Independiente	80
b. Variables Dependientes.....	80
3.3.3. Operacionalización de las Variables	81
3.3.4. Procedimiento de Recolección de Datos.	82

3.3.4.1. Población y Muestra.....	82
c. Población.....	83
d. Muestra.....	83
3.3.5. Instrumento de Medición.	85
CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS PARA IDENTIFICAR LAS	
ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE TIENE LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.	
PARA LA ELABORACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA	
COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.....	95
4.1. Interpretación de los resultados.....	95
4.1.1. Matriz de codificación de los datos.....	96
Tabla No. 19 Matriz de codificación de respuestas.....	97
4.1.2. Matriz de tabulación de los datos.....	98
4.2. Interpretación de los resultados.....	100
Eje 1. Datos generales del trabajador.....	101
Eje 2. Conocimientos generales del trabajador.....	105
Eje 3 Prestaciones laborales para el trabajador.....	121
Eje 4 Seguridad e higiene en el trabajo.....	132
4.3. Sistematización de los resultados por eje.....	151
4.4. Análisis de los resultados.....	152
CAPÍTULO V. ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA CONTRATACIÓN	
Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A.	
DE C.V.	154
5.1. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	154
5.1.1. Descripción de la Propuesta	154
5.1.2. Fundamentación de la Propuesta.....	155
5.1.3. Finalidad de la Propuesta	159
5.1.4. Esquema de la Propuesta	159
5.1.5. Desarrollo de la propuesta.....	160
5.1.5.1. Creación de Departamento de Recursos humanos:.....	160

5.1.5.2. Firma del Contrato Individual de Trabajo de cada Trabajador y revisión de los mismos:	163
5.1.5.3. Creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.	164
5.1.5.4.- Creación de la Enfermería.....	168
5.1.6. Costos para la empresa Jer Mex S.A. de C.V. en la implementación de las propuestas anteriores.....	175
5.1.7. Consideraciones Finales.....	176
IX. CONCLUSIÓN	178
XI. REFERENCIAS.....	182
X. ANEXOS	182

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.1 Diseño de Investigación	xvii
Tabla No.2 Cronograma de la Creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT)	13
Tabla No.2 . Continuación Cronograma de la Creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT)	14
Tabla No. 3 De las Relaciones Individuales de Trabajo (Contrato Individual de Trabajo).....	32
Tabla No. 4 Duración de las Relaciones de Trabajo	33
Tabla No. 5 Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo.....	36
Tabla No. 6 Rescisión de las Relaciones de Trabajo.....	38
Tabla No. 7 Condiciones de Trabajo.....	40
Tabla No. 8 Salario.....	40
Tabla No. 9 Obligaciones a los patrones	42
Tabla No. 10 Obligaciones de los Trabajadores	43
Tabla No. 11 Obligaciones Especiales de los Patrones	44
Tabla No. 12 De la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud...	45
Tabla No. 13 De la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud	46
Tabla No. 14 Del Reglamento en Materia de Seguridad, Salud y Medio ambiente en el Trabajo.....	47
Tabla No. 15 Principios Generales de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	56
Tabla No.16 Matriz de Operacionalización de las Variables	82
Tabla No. 17 Matriz para construir el Instrumento de Medición	86
Tabla No. 17 Continuación Matriz para construir el Instrumento de Medición	87
Tabla No. 18 Ítems del Instrumento de Medición.	88
Tabla No. 18 Continuación Ítems del Instrumento de Medición.	89
Tabla No. 19 Matriz de codificación de respuestas.....	97
Tabla No. 20 Matriz de tabulación de respuestas.....	99
Tabla No. 21 Matriz de sistematización de los resultados por eje.....	151

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Eje 1. Datos generales del trabajador.....	101
Gráfica 1. Sexo del Trabajador	101
Gráfica 2. Edad del Trabajador	102
Gráfica 3. Antigüedad en la Empresa del Trabajador	103
Gráfica 4. Último Grado de estudios del trabajador.....	104
Eje 2. Conocimientos generales del trabajador	105
Gráfica 5. Relación de Trabajo.....	105
Gráfica 6. Con base en la gráfica de relación de trabajo	106
Gráfica 7. Descripción de Patrón	107
Gráfica 8. Reforma Laboral en el año 2012.....	108
Gráfica 9. En relación a la gráfica de reforma laboral en el año 2012.....	109
Gráfica 10. Contrato Individual de Trabajo.....	110
Gráfica 11. Firma del Contrato Individual de Trabajo.....	111
Gráfica 12. Derechos y Obligaciones en el Contrato Individual de Trabajo	112
Gráfica 13. Diferentes Tipos de Contratos que maneja Jer Mex S.A. de C.V.	113
Gráfica 14. Sindicato	114
Gráfica 15. Nombre del Sindicato	115
Gráfica 16. Contrato Colectivo de Trabajo	116
Gráfica 17. Reglamento Interior de trabajo.....	117
Gráfica 18. Reglamento Interior de trabajo es respetado	118
Gráfica 19. Salario.....	119
Gráfica 20. Integración del salario diario.....	120
Eje 3 Prestaciones laborales para el trabajador	121
Gráfica 21. Vacaciones	121
Gráfica 22. Porcentaje de Prima Vacacional	122
Gráfica 23. Pago de Aguinaldo	123
Gráfica 24. Prima Dominical.....	124
Gráfica 25. Horas extras	125

Gráfica 26. Pago de horas extras	126
Gráfica 27. Despensa	127
Gráfica 28. Control de puntualidad	128
Gráfica 28 a. Pago extra por puntualidad	129
Gráfica 29. Fondo de Ahorro.....	130
Gráfica 29 a. Pago del Fondo de Ahorro.....	131
Eje 4 Seguridad e higiene en el trabajo.....	132
Gráfica 30. Fondo de Ahorro.....	132
Gráfica 31. Trámite de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social	133
Gráfica 32. Derechohabiente.....	134
Gráfica 33. Definición de derechohabiente	135
Gráfica 34. Beneficiarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social... 	136
Gráfica 35. Mencione algún Beneficio.....	137
Gráfica 36. Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	138
Gráfica 37. Atenciones de Seguro de Enfermedades y Maternidad.....	139
Gráfica 38. Instalaciones en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.....	140
Gráfica 39. Riesgo de Trabajo.....	141
Gráfica 40. Tipo de atención médica en la empresa	142
Gráfica 41. Incapacidad Temporal	143
Gráfica 42. Incapacidad Permanente Parcial o Total	144
Gráfica 43. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	145
Gráfica 44. Actividades de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene	146
Gráfica 45. Lineamientos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene. 	147
Gráfica 46. Cursos de Capacitación	148
Gráfica 47. Tipos de cursos	149
Gráfica 48. Prevención de un riesgo de trabajo en la empresa	150

ÍNDICE DE IMÁGENES Y ANEXOS

Imagen No. 1 Comisiones mixtas en los centro de trabajo	54
Imagen No. 2 Funciones de la comisión mixta de seguridad e higiene.	63
Imagen No. 3 Organigrama de Jer Mex S.A. de C.V.....	73
Imagen No. 4 Cálculo del tamaño de una muestra.....	84
Imagen No. 5 Análisis del Árbol de Problemas.....	152
Imagen No. 6 Análisis del Árbol de Objetivos.....	153
Imagen No. 7 Temas a tratar para la capacitación en la integración de la comisión mixta.....	167
Imagen No. 8 Multas en las que pudiese incurrir el patrón de acuerdo a la LFT.....	176
Anexo no. 1 contrato individual de trabajo por tiempo determinado.	184
Anexo No. 2 Contrato Colectivo de Trabajo.....	188

GLOSARIO

a) Glosario de Siglas

AISS.- Asociación Internacional de la Seguridad Social

ALTEX.- Altamente Exportadora

BM.- Banco de México

CANACINTRA.- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación

CCE.- Consejo Coordinador Empresarial

CGOCCM.- Confederación General de Obreros y Campesinos de México

CONCAMIN.- Confederación de Cámaras Industriales

CONCANACO.- Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio

COPARMEX.- Confederación Patronal de la República Mexicana

CPEUM.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

CROC.- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos

CROM.- Confederación Regional Obrera Mexicana

CTM.- Confederación de Trabajadores de México

CURP.- Clave Única de Registro de Población

DOF.- Diario Oficial de la Federación

FMI.- Fondo Monetario Internacional

FSTSE.- Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado

IMSS.- Instituto Mexicano del Seguridad Social

LFT.- Ley Federal del Trabajo

LSS.- Ley del Seguro Social

MEM.- Movimiento Ecológico Mexicano

OCDE.- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OIT.- Organización Internacional del Trabajo

PRD.- Partido de la Revolución Democrática

PTU.- Participación de los Trabajadores en las Utilidades

RFC.- Registro Federal de Contribuyentes

RFSH.- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

SE.- Secretaría de Economía

STPS.- Secretaria del Trabajo y Previsión Social

UNT.- Unión Nacional de Trabajadores

b) Glosario de Términos

Derogar.- Del latín derogare, derivado de rogare, rogar. Acto por virtud del cual una autoridad competente declara nula, sin validez, o revocada parte de una ley o un decreto. Se trata de una anulación parcial, en la práctica mexicana se usa este término también para eludir a la revocación total de una ley, lo cual, técnicamente, es una abrogación.

Patrón.- Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Recurso Humano.- Persona con la que una organización cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Es la parte fundamental que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Es la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el todo que dicha organización necesita.

Reformar.- Arreglar, modificar o cambiar una cosa con el fin de mejorarla.

Trabajador.- Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo.- Es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

I. INTRODUCCIÓN

En el afán del hombre por sentirse libre, de luchar por su dignidad personal y por la constancia de un bienestar social y económico nace el derecho del trabajo y en su seno la seguridad social. Hablar de trabajo resulta tan antiguo como la vida misma pues ésta cotidianamente se encuentra rodeada de peligros en todo lugar, desde la casa al trabajo, en los lugares de esparcimiento, de educación y en todo sitio donde nos encontremos, llegando así a los centros de trabajo, donde continuamente ocurren accidentes de trabajo los cuales varían en función a la acción o actividad que se esté realizando dejando así secuelas que incluso pueden ser para toda la vida; lo mismo sucede con las enfermedades laborales, que en los últimos años se han desarrollado en los trabajadores ya que en algunos centros de trabajo no se cuentan con instalaciones adecuadas que protejan a los trabajadores; por lo anterior resulta importante conocer y comprender lo importante que es la Seguridad e Higiene en el trabajo.

Esta investigación tiene como propósito principal dar a conocer la implementación de estrategias para la contratación de los empleados y la creación de medidas de Seguridad e Higiene en la empresa JER MEX S.A. DE C.V., pero para llegar a este punto primero se necesita conocer la historia que dio origen al derecho laboral desde el esclavismo antiguo, pasando por la Roma clásica, Edad Media y culminando con la Primera Guerra Mundial; es de vital importancia tener conocimiento de los antecedentes que sentaron las bases para el desarrollo de la seguridad en los trabajos.

El desconocimiento de la prevención de riesgos de trabajo es la causa principal de muchos accidentes, esto se producen porque coinciden en tiempo y

lugar, en condiciones inseguras, con actos inseguros y una mala acción es todo lo que influye en una mayor posibilidad de ocurrencia; por ello es necesario explicar las reformas que se hicieron a la LFT del año 1970, respecto a los contratos individuales de trabajo así como también en materia de seguridad e higiene laboral, para entender mejor y poder aplicar las innovaciones que se van dando referente a este tema.

Se explicaran los lineamientos para la constitución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como la importancia de su implementación en la empresa para un mejor desempeño en las actividades diarias del personal y de la misma empresa ya que éstas tienen que desarrollarse en condiciones que aseguren la calidad de vida de todos los que se encuentran laborando en el mismo centro de trabajo.

Finalmente se darán a conocer las propuestas que se le hacen al gerente general de la empresa JER MEX S.A. de C.V. para tener un índice menor de accidentes y enfermedades en el trabajo, para que la contratación sea adecuada, que la empresa se mantenga en regla con las disposiciones que emiten actualmente las leyes y así lograr un ambiente de trabajo sano e inclusive una mayor productividad.

Para las autoras es muy gratificante terminar esta maestría con la satisfacción de estar aplicando lo aprendido en ella y que esta experiencia pueda repercutir de manera positiva en la empresa JER MEX S.A. de C.V., no en una revelación de las fallas que tiene la empresa, si no lo relevante es proponer soluciones para remediarlas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

EL 30 de noviembre del 2012 el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, publicó en el DOF el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan¹ diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, LFT*, el cual entró en vigor el día 01 de Diciembre del mismo año, trayendo consigo controversias entre los distintos sectores de la economía de México.

Antes de entrar a hablar de reformas, primero se deberá precisar que reformar significa “Arreglar, poner en orden”, (MORALES, 2005).

La reforma propuesta por los legisladores surge con base en el establecimiento de una política laboral que consideraron necesaria para incrementar un mercado laboral formal estableciendo así, en correlación con las demás leyes, un contenido extenso de los nuevos lineamientos que las empresas deben de cumplir y llevar a cabo como son: la contratación de los trabajadores, la capacitación que deben brindar, así como la seguridad que deben de proporcionar a los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales.

Pero no sólo se propuso una reforma con miras a cambiar el destino de las empresas sino también el de los trabajadores, de la exaltación de los derechos

¹ Del latín derogare, derivado de rogare, rogar. Acto por virtud del cual una autoridad competente declara nula, sin validez, o revocada parte de una ley o un decreto. Se trata de una anulación parcial, en la práctica mexicana se usa este término también para eludir a la revocación total de una ley, lo cual, técnicamente, es una abrogación. (Arteaga, 2011)

que tienen como miembros clave en la economía productiva del país y, principalmente, como capital humano² de las empresas.

Dado lo anterior, la reforma a la LFT surgió por una necesidad de cambio del sector empresarial y una falta de regulación de temas laborales contemporáneos que necesitaban ser incorporados, ya que las condiciones actuales de México evolucionaron de tal forma que la ley laboral de 1970 con la que se venía trabajando (desde su entrada en vigor) ya no cumplía con las necesidades que actualmente representa el mercado laboral, aunado a ello, constantemente se dan situaciones laborales que provocan en algunos casos conflictos entre trabajadores y patrones, por lo que en el año 2012 se presentó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje un volumen de 224,611 expedientes acumulados de juicios individuales. (Gaceta Parlamentaria, Número 3595, 2012).

Este trabajo tiene la finalidad de establecer estrategias respecto a la contratación de los trabajadores en la empresa Jer Mex S.A. de C.V., así como diseñar un plan de prevención de riesgos de trabajo, basados con el análisis de las reformas a la LFT del año 2012, puesto que la sociedad a través de los tiempos ha luchado por alcanzar un bienestar digno, y que garantice su seguridad para el futuro, para lo cual se investigarán los antecedentes, los cambios laborales y las consecuencias que se podrían generar si la empresa no cumple con las nuevas disposiciones en materia laboral.

² Conjunto de recursos humanos que posee una empresa o sector. Se denomina así debido a que sus conocimientos y aprendizaje posibilitan la obtención de una renta o unos ingresos para la empresa. (DICCIONARIO DE ECONOMIA Y NEGOCIOS, 1999)

III. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolla por ser un requisito indispensable para obtener el grado de Maestras en Contribuciones en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, por lo que realizamos una investigación para la implementación de estrategias de contratación y prevención de riesgos de trabajo en el empresa Jer Mex S.A. de C.V. ubicada en la ciudad de Puebla, conforme a la LFT del año 2012 en materia de contratos individuales así como en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La reforma a la LFT es un tema importante que se debe analizar no sólo a nivel empresarial sino también a nivel social, ya que toda la gente vive inmersa en un mercado laboral que ayuda al crecimiento de la economía del país, la cual en los últimos años no ha logrado un incremento debido a diversos factores como lo son: el desempleo, la informalidad, la falta de productividad y de compromiso, así como el desinterés por lo que sucede en el país.

Es importante señalar que a pesar de la información difundida en los diversos medios de comunicación y en la STPS para que las empresas pongan en marcha las obligaciones que deben cumplir en materia laboral así como los derechos que tiene éstas y sus trabajadores aún no se logran establecer relaciones de trabajo sanas que permitan un crecimiento económico, por el contrario siguen en aumento las demandas laborales.

Analizando las diferentes formas de contratación y seguridad laboral que se establecieron en la LFT de 2012 nos permitirá establecer estrategias que beneficien al sector obrero-patronal de la empresa Jer Mex S.A. de C.V., y con

ellas se ayudará a generar un ambiente laboral sano y equitativo, evitando posibles confrontaciones o desacuerdos laborales y reduciendo posibles riesgos de trabajo que se llegaran a suscitar en la empresa.

IV. OBJETIVOS

a. Objetivo General

Analizar los diferentes contratos de trabajo que existen al interior de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para verificar que las prestaciones laborales que se pagan a sus trabajadores sean otorgadas correctamente, así como elaborar un plan para prevenir riesgos de trabajo conforme a la LFT del año 2012.

b. Objetivos Específicos

- 1.- Conocer la evolución histórica del nacimiento del derecho del trabajo y la seguridad social en México y en el mundo.

- 2.- Explicar la reforma hecha a la LFT en el año 2012 en el aspecto de los contratos de trabajo y en la previsión de riesgos de trabajo.

- 3.- Evaluar los conocimientos que tienen los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. sobre sus derechos laborales a partir de la reforma a la LFT del año 2012 y verificar si existe una comisión mixta de seguridad e higiene en la empresa.

4.- Interpretar los resultados obtenidos con base en el diagnóstico realizado a la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para identificar el conocimiento que los trabajadores tienen respecto a sus prestaciones laborales y verificar las áreas de oportunidad que tiene la empresa respecto a la prevención de Riesgos de Trabajo.

5.- Implementar estrategias para la contratación y prevención de riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

V. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

a. Pregunta General

¿Cuáles son las reformas a la LFT en el año 2012, respecto a los contratos individuales y en el ámbito de seguridad y salud laboral en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.?

b. Preguntas Específicas

1.- ¿Cómo fue la evolución del derecho laboral y de la seguridad social, en México y en el mundo?

2.- ¿Qué contratos individuales de trabajo reglamenta la LFT como consecuencia de la reforma que sufrió en 2012, y como regula la prevención de riesgos de trabajo?

3.- ¿De qué forma pueden medirse los impactos de la reforma a la LFT en la empresa Jer Mex S.A de C.V. en el aspecto de la contratación de los trabajadores y de la prevención de riesgos de trabajo?

4.- ¿Cómo se identificarán las áreas de oportunidad que tiene la empresa Jer Mex S.A. de C.V. respecto a la prevención de riesgos de trabajo?

5.- ¿De qué manera mejorará la contratación y prevención de riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.?

VI. HIPÓTESIS

Con el análisis de los contratos de trabajo y las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, apegados a las reformas efectuadas a la LFT en el año 2012, la empresa Jer Mex S.A. de C.V., cumplirá con el pago de las diversas prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y podrá elaborar estrategias para prevenir riesgos de trabajo.

VII. VARIABLES

a. Variable Independiente

Contratación de trabajadores y elaboración de un plan para prevenir riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. conforme a la reforma a la LFT en el año 2012.

b. Variables Dependientes

- Conocimientos Generales del trabajador
- Prestaciones en materia laboral para los trabajadores.
- Seguridad e higiene para los trabajadores.

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo será de tipo mixto, en primera instancia se realizará a través de la investigación exploratoria utilizando un método cualitativo y la técnica documental ya que se buscará información sobre los antecedentes y cambios suscitados con la variable independiente.

Luego seguirá una investigación descriptiva porque se darán a conocer los resultados relacionados con la variable independiente y que afectan directamente a las variables dependientes.

Adicionalmente se realizará una investigación de campo dentro de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para verificar la aplicación de la variable independiente y que nos permitirá obtener resultados reales.

Por último se hará una investigación cuanti-cualitativa, porque con base en las investigaciones anteriores se probará la relación que se estableció entre las variables.

Tabla No.1 Diseño de Investigación

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN			
Tipo de Investigación	Método	Técnica	Descripción
Exploratoria	Cualitativo	Documental	Se buscará información sobre los antecedentes y cambios relacionados con el tema.
Descriptiva	Cualitativo	Documental	Se darán a conocer los resultados relacionados con la variable dependiente e independiente.
De campo	Cuanti-cualitativo	Cuestionario	Se realizará dentro de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para obtener resultados reales y verificar la aplicación de la variable independiente.
Explicativa	Cualitativo	Documental	Con los resultados de las investigaciones anteriores, se probará la relación que se estableció entre las variables.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del libro (Cazau, 2002)

IX. ALCANCES Y LIMITACIONES

Se analizará la reforma a la LFT de 2012 respecto a los contratos individuales de trabajo así como a la prevención de riesgos de trabajo que se pudieran presentar en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. y que perjudiquen a los trabajadores, por lo que hoy en día son temas que tienen mucha importancia en las empresas y la información existente es abundante, además el sustento que da origen a la LFT es el artículo 123 de la CPEUM que continua vigente y aún no se han propuesto iniciativas para ser reformado.

En cuanto a la propuesta de crear una comisión mixta de seguridad e higiene en la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. así como la apertura de una enfermería se requiere de la aprobación de los dueños de la empresa en su totalidad, de igual manera está limitada ya que no se tiene información suficiente de la empresa sobre sus estados financieros, para determinar si está en posibilidades de financiar los gastos necesarios para la implementación de dichas estrategias.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO Y EL MUNDO.

Durante el desarrollo de este capítulo se dará a conocer el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país y en el mundo, recorriendo la historia a través del tiempo, desde el esclavismo antiguo, pasando por la Roma clásica, Edad Media y culminando con la Primera Guerra Mundial; en tanto a la Seguridad social se darán a conocer los primeros indicios que dieron su origen así como el desarrollo que se fue dando desde la etapa del feudalismo hasta nuestros días, y cómo los campesinos mexicanos lucharon para obtener dicho beneficio, incluso sacrificando sus propias vidas por ello.

1.1 Antecedentes del nacimiento del derecho laboral

Hablar de trabajo resulta tan antiguo como el hombre que ha trabajado desde siempre, en busca de su sustento alimenticio, para conseguir fuego e inventar posibles herramientas para cazar etc., pero como seres pensantes nos hemos caracterizado por el uso del razonamiento en vez de la fuerza y de ahí nace la posibilidad de vivir sin tener que trabajar tanto, o vivir con el sudor de los demás, entonces en esta estrecha relación surge el derecho laboral, pero para ello se abordarán las siguientes etapas:

1.1.1 Esclavismo Antiguo

La esclavitud era una situación aceptada y a menudo esencial para la economía y la sociedad de las civilizaciones antiguas, en esta época se encuentran dos figuras: esclavista y esclavo, este último se encontraba bajo el dominio de otro perdiendo la capacidad de tomar decisiones incluso de su propia persona y bienes mientras que el esclavista utilizaba la fuerza de trabajo del esclavo y lo explotaba deliberadamente; en esta época no existía ningún tipo de derecho laboral ni seguridad social.

1.1.2 Roma Clásica

En la época del Imperio Romano, también incluían un sistema esclavista, para ellos los que trabajaban eran sólo las bestias y por su puesto los esclavos, y con este tipo de preceptos era lógico que en roma no existía un derecho laboral, para los romanos el hecho de tener una actividad comercial como zapatero, panadero, sastre, etc., era cosa de extranjeros y nadie se interesaba por regular estas actividades, puesto que eran personas que recibían honores públicos y de aquí deriva la palabra de honorarios en referencia a ganarse un sueldo.

1.1.3 Edad Media

Con la caída del Imperio Romano el trabajo comienza a ser visto como una forma de sustento único y obligatorio a nivel social, aquí surge el feudalismo y aparece el señor feudal quien se encargaba de repartir el trabajo a los siervos, de modo que

el estado y la nobleza poseían enormes extensiones de tierra y por tal motivo los siervos debían de pagar altos intereses para poder sobrevivir.

Se empieza a hacer un trato diferente a los siervos al permitirseles derechos personales como el poder contraer matrimonio y la realización de actividades artesanales, además existen por primera vez coaliciones secretas para exigir a los patronos mejores condiciones de trabajo.

A finales de la Edad media gracias a la revolución industrial se inicia una nueva ideología: nacen los derechos del hombre, en los que ya existe la libertad e igualdad para todos los ciudadanos, nace el derecho de huelga, pero al mismo tiempo se postula (De la Cueva, 1984) donde proscribía las coaliciones, asociaciones y corporaciones de trabajadores esto con la finalidad de evitar las huelgas; se desarrolla la industria y se genera una lucha entre los dueños de las fábricas y los trabajadores, puesto que esta última clase quiere un mejoramiento en su trabajo, un mayor salario para el decoro de su familia a un nivel socioeconómico, esta lucha justamente es por un derecho laboral, sin embargo los dueños de las fábricas evitaron a toda costa que los salarios fueran elevados utilizando diversas estrategias como el uso de niños, el uso excesivo de horas extras, de tal manera que se pagaban salarios de hambre; por lo que los gobiernos se dieron cuenta que estaban arruinando como tal el futuro de las poblaciones y de esta manera nace el derecho laboral francés.

1.1.4 Primera Guerra Mundial

A mediados del siglo XIX, los trabajadores de Francia, Prusia y Austria continúan su lucha de un trabajo en óptimas condiciones que garantice vivir con decoro para ellos y para su familia; los resultados fueron buenos ya que en Europa a través del Tratado de Versalles se da vida a la OIT que expresa “la experiencia ha mostrado plenamente la legitimidad de la declaración contenida en la carta constitutiva de la organización según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social”. (García, 1998)

Aunado a ello se da o más bien podemos decir que nace un nuevo derecho laboral, puesto que se limitan las jornadas de trabajo, se da una protección al salario, existen inclusive prestaciones laborales como vacaciones pagadas y por fin se presenta un panorama de enormes oportunidades para los trabajadores; el 10 de diciembre de 1948 se publicó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, la cual protege como tal la integridad de las personas, señala la igualdad de unos con otros a fin de que ya no sea usada la tiranía y la opresión.

Un hecho igual de importante fue en 1947, donde Italia en su carta magna declara que “la república reconoce a todos los ciudadanos del derecho del trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible” estas disposiciones dieron origen a una manera de trabajo tanto individual como colectiva y de seguridad social, William Beveridge tuvo un papel muy importante ya que deja un legado para todas las naciones: un Plan de Seguridad Social; realmente su plan de seguridad social era muy bueno puesto que sentó las bases para que a las personas que tenían enfermedades incurables o bien alguna incapacidad se les pudiera garantizar un trato digno y así mismo vivir con un nivel de ingresos mínimo y honroso; en todo este contexto podemos observar que el panorama del derecho laboral hacia la

clase obrera tiene mejoras y va encaminado a una meta por un trabajo justo y bien retribuido. (Paso, 2011).

1.2 Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en México.

La creación de la LFT en México se logró gracias a la lucha que realizó el movimiento obrero mexicano a nivel nacional pero, antes de indagar en el proceso de creación, se debe saber que un hecho histórico clave de trascendencia internacional fue la Huelga de los Mártires de Chicago llevada a cabo el 1° de mayo de 1886, motivo por el cual se fija la fecha de reconocimiento del día del trabajo, día en el cuál los obreros de diferentes ciudades de los Estados Unidos de América se manifestarían para exigir al gobierno beneficios para la clase trabajadora ya que su situación era denigrante al trabajar jornadas de hasta dieciséis horas y percibiendo salarios reducidos y sin días de descanso, los obreros se manifestaron al grito de “¡Ocho horas de trabajo, ocho horas de reposo, ocho horas de recreación!”. La conquista principal de este movimiento se logró pero a costa de cientos de heridos y sobre todo con la ejecución de los principales líderes del movimiento quienes fueron juzgados injustamente.

Movimientos como la Huelga de los Mártires de Chicago no se hicieron esperar en nuestro país, el primero de ellos se suscitó el 1 de junio de 1906 en Cananea, Sonora donde un grupo de aproximadamente ocho mil trabajadores encabezados por Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón se declararon en huelga en contra de The Cananea Consolidated Cooper Company, ya que solicitaban ocho horas de trabajo, igualdad de trato y de salarios con los extranjeros y el derecho al ascenso laboral con base en las aptitudes, la consecuencia de este movimiento no fue favorecedora, ya que los trabajadores fueron reprimidos no sólo por la fuerza nacional sino también por la extranjera

provocando cientos de heridos, la muerte de más de 20 trabajadores y la condena a prisión de los dirigentes.

Otro movimiento relevante que se presentó durante la presidencia de Porfirio Díaz fue la Huelga de Río Blanco que se llevó a cabo el 7 de enero de 1907, los obreros textiles demandaban: mejores condiciones de vida pues se les exigían jornadas de hasta 14 horas diarias a cambio de salarios bajos, desaparecer las multas, eliminar los descuentos para las fiestas civiles o religiosas, la liberación del pago del material utilizado en su trabajo pues muchas veces se destruía por defectos de fabricación y no por culpa del obrero. El movimiento se realizó frente a su centro de trabajo y ante la negativa por parte de los trabajadores de laborar provocó que los dueños comenzaran a disparar, las fuerzas policiales trataron de intervenir sin gran éxito por lo que llegaron tropas militares de Veracruz para imponer orden, el resultados de esta huelga fue que los trabajadores fueran fusilados junto con sus dirigentes Rafael Moreno, Manuel Juárez y Zeferino Navarro.

Algunas consecuencias generadas ante estos movimientos fueron la creación de distintos grupos de obreros a partir de 1908 entre los que destacan: la Unión Católica Obrera, la Confederación de Trabajadores Católicos y la Confederación Tipográfica de México; así como la expedición de leyes laborales de carácter local que regularan la relación obrero-patronal. Es en el año de 1914 que, bajo el mandato de Venustiano Carranza, se establece la Casa del Obrero Mundial y para el 17 de febrero de 1915 los dirigentes de ésta suscribieron un pacto constitucionalista que motivó la creación de los “batallones rojos” que estuvieron integrados por Obreros de la Fábrica Nacional de Armas, la Federación de Obreros y empleados de la Compañía de Tranvías de la Ciudad de México, Sindicatos de Obreros Textiles, Ebanistas, Albañiles, Pintores, Sastres,

Impresores, Mecánicos y Metalúrgicos. A partir de ese año se presentaron múltiples manifestaciones en las cuales los trabajadores solicitaban incrementos salariales a diversas empresas sin recibir respuestas, desencadenándose así para el año de 1916 la Gran Huelga Obrera, que dejó sin luz a la Ciudad de México algunos días, fue reprimida por el gobierno de Carranza pues la consideraba como un atentado en contra de su gobierno y sobre todo de la nación no en contra de los empresarios. (Charis, 2000)

El resultado positivo y determinante de tres huelgas fue que el presidente de la república convocará, bajo presión de las fuerzas políticas y sociales, un Congreso Constituyente.

El Congreso Constituyente estuvo integrado en su mayoría por líderes sociales muy representativos y comprometidos con el movimiento obrero, como lo fueron Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón (líderes de la huelga de Cananea que fueron puestos en libertad gracias a la Revolución Mexicana), y también Ricardo Flores Magón, quien inspirado en los principios de la justicia social elaboró el Programa del Partido Liberal Mexicano que influyó en la Constitución de 1917. El programa recomendaba en su apartado Capital y Trabajo lo siguiente:

“ Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo, reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio, prohibir el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener en las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios; obligar a los patronos o propietarios

rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo; adoptar medidas para evitar los abusos de los medieros; obligar a los arrendadores de campos y casas que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades; prohibir a los patronos, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana; suprimir las tiendas de raya; obligar a que se ocupen en las empresas una gran mayoría de nacionales; exigir que a los mexicanos se les pague igual que a los extranjeros; y por último, hacer obligatorio el descanso dominical”. (Charis, 2000)

La CPEUM promulgada el 5 de Febrero de 1917, en su artículo 123 generó beneficios para la mayoría de la clase trabajadora tal como lo expresa la parte introductoria de este artículo: “El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán las relaciones de trabajo que se presenten entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”. (Congreso de la Unión, 2015).

Cabe destacar que en el artículo 123 se reglamentaron algunas disposiciones del programa del Partido Liberal Mexicano, algunas diferentes a éstas son las siguientes: establecimientos del salario mínimo y general, derecho a percibir el salario en moneda de curso legal, derechos con motivo de la maternidad, derecho a pago extraordinario cuando se labore por circunstancias extraordinarias, obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, responsabilidad patronal con motivo de enfermedades y accidentes de trabajo,

derecho de huelgas y paros, facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de las diferencias o conflictos de carácter laboral, obligación patronal de respetar la elección del trabajador para cumplir el contrato o pagar indemnización de tres meses de salario, garantía de que el servicio para la colocación será gratuito, protección del contrato de trabajo celebrado entre un trabajador mexicano y un empleador extranjero, bases para expedir una Ley del Seguro Social, reconocimiento de utilidad social a las sociedades cooperativas para la construcción de casas destinadas a los trabajadores y facultad de las autoridades laborales de las entidades federativas en la aplicación de las leyes del trabajo.

La Constitución no sólo generó estos beneficios sino que también dio nacimiento al Derecho del Trabajo que, de acuerdo a Jesús Castorena, se define como: “Derecho que regula la prestación subordinada de servicios personales y las similares por sus efectos...sólo pueden originarse en la relación de trabajo, o sea en el contrato individual de trabajo; las otras formas jurídicas de la actividad humana, se reducen a simples obligaciones de hacer y como tales las regula otras normas de derecho” (Charis, 2000); este derecho del trabajo empieza a adquirir mayor auge pues a partir de 1917 se comienzan a crear múltiples leyes estatales de carácter laboral y el 12 de mayo de 1918 se funda la CROM que tiene como principio fundamental luchar por la liberación de los trabajadores y por una mejor distribución de la riqueza, surgiendo de esta manera la constitución de sindicatos. Ante esta lucha de los trabajadores por buscar sus derechos se crea en 1927 la JFCA que tenía la finalidad de solucionar conflictos laborales. Esta junta estaba representada por el mismo número de trabajadores, patrones y representantes del gobierno.

A partir de 1928, bajo el gobierno de Emilio Portes Gil, se crea el primer anteproyecto de Ley pero éste no tuvo gran éxito puesto que no tenía la tendencia

de proteger a la clase trabajadora. Es hasta el 18 de agosto de 1931, durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio, que se decretó la Primera LFT. Esta Ley estuvo conformada por 685 artículos y por ende derogó todas las leyes laborales estatales así como sus reglamentos, la finalidad de esta Ley fue hacer valer las garantías promulgadas en el artículo 123 Constitucional, situación que genera que la clase patronal la considere como imparcial pues argumenta que sólo se reconocieron los derechos de los trabajadores pero no fue así porque esta nueva Ley también reconoció los derechos que a los patrones les correspondían.

Con la entrada en vigor de esta nueva Ley comenzaron a surgir nuevas agrupaciones de trabajadores. En 1933 se funda la CGOCM la cual no sólo miraba por los intereses de los trabajadores sino también buscaba la unificación de la clase trabajadora y la patronal. En 1936, durante el mandato del General Lázaro Cárdenas, se constituyó la CTM organización que hasta nuestros días ha tenido gran influencia en la vida sindical de los trabajadores, esta organización estuvo dirigida por cuatro líderes: Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, Fernando Amilpa y Leonardo Rodríguez Alcaine, de 2005 hasta la fecha el secretario general es Joaquín Gamboa Pascoe. En noviembre de 1938 se constituyó la FSTSE; y en 1952 se constituyó la CROC.

Es importante destacar que, en el año de 1940, el presidente de la República Mexicana Manuel Ávila Camacho promulgó una Ley de Secretarías de Estado en la que estableció la creación de la STPS, cuya estructura y organización permitirían responder a las demandas sociales, producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional". (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015).

En el año de 1943 se decretó la LSS, la cual surgió en miras de proteger a la clase trabajadora que, en el desarrollo de su trabajo, se sintió desprotegida.

Para el año de 1960 surgió la necesidad de reformar la Ley por lo que el presidente de la república Adolfo López Mateos nombró una comisión para elaborar el anteproyecto de ésta. La comisión estuvo representada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y los presidentes de la Junta Federal y Local de Conciliación y Arbitraje.

El anteproyecto elaborado por la comisión no tuvo mayor alcance, fue hasta 1967 durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz que se designó una segunda comisión (integrada por el mismas personas) para continuar con el anteproyecto de Ley, que al concluirse se le hizo llegar al Ejecutivo para que fuera revisado. El Ejecutivo reunió a representantes del sector obrero y patronal para intercambiar opiniones sobre las reformas que se pretendían hacer y las respuestas del sector patronal fueron negativas puesto que se oponía a mejorar las prestaciones de los trabajadores como lo son la prima dominical, el pago de un salario doble adicional por el tiempo extraordinario, la participación de los trabajadores en las utilidades, etc.; en cambio la respuesta del sector obrero fue abundante pues había más propuestas para mejorar su calidad de vida pero aceptaron el proyecto porque tenían mejores oportunidades al ver incluida en la reforma la contratación colectiva y el derecho a huelga.

La nueva LFT se publicó en el DOF el 1 de Abril de 1970 y entró en vigor a partir del 1 de Mayo del mismo año. Dicha Ley se emitió contando con dieciséis títulos y 684 artículos que regularían la relación obrero-patronal, esta distribución quedó de la siguiente manera:

Título Primero.- Principios Generales de la Ley.

Título Segundo.- Contratos de Trabajo

Título Tercero.- Condiciones de Trabajo

Título Cuarto.- Obligaciones de los Patrones y Trabajadores

Título Quinto.- Trabajo de las mujeres

Título Sexto.- Regulación de los trabajos especiales

Título Séptimo.- Relaciones colectivas de trabajo

Título Octavo.- Huelga

Título Noveno.- Riesgos de Trabajo

Título Décimo.- Prescripción

Título Onceavo.- Autoridades del Trabajo

Título Décimo Segundo.- De las juntas de conciliación

Título Décimo Tercero.- Representación de patrones y trabajadores ante la Junta de Conciliación.

Título Décimo Cuarto.- Derecho Procesal

Título Décimo Quinto.- Lineamientos del Procedimiento de Ejecución.

Título Décimo Sexto.- Responsabilidades y sanciones.

Estos títulos constituyeron una base sólida para mejorar las relaciones de trabajo, considerando en todo momento que el éxito de ésta dependió de la correcta aplicación que le dieron los legisladores.

Tabla No.2 Cronograma de la Creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Fecha	Acontecimiento
1° de Mayo de 1886	Antecedente Mundial. Estalla la Huelga de los Mártires de Chicago al grito de "Ocho horas de trabajo, Ocho horas de reposo, Ocho horas de recreación", en la que exigen al gobierno mejores beneficios para la clase trabajadora por la situación denigrante en la que vivían. Los líderes del movimiento fueron ejecutados hubo cientos de muertes.
1° de Junio de 1906	Estalla la Huelga de Cananena, Sonora en contra de The Cananea Consolidated Cooper Company, en ella exigían a los dueños de la empresa la jornada de ocho horas, igualdad de trato y de salarios con los trabajadores extranjeros. El resultado no se logró, los trabajadores fueron reprimidos por la fuerza nacional y extranjera.
7 de Enero de 1907	Estalla la Huelga de Río Blanco, afuera de su centro de trabajo los obreros exigían la reducción de su jornada laboral, la eliminación de multas y descuentos para las fiestas religiosas, etc. Los dueños de la fábrica disparan a los trabajadores sin reducir el tumulto por lo que entren fuerzas militares a fusilar a los trabajadores y sus dirigentes.
1908	Comienzan a surgir grupos de obreros como la Unión Católica Obrera, la Confederación de Trabajadores Católicos y la Confederación Tipográfica de México. También comienzan a expedir leyes laborales de carácter local que regularan la relación obrero-patronal.
1914 - 1915	Durante el gobierno de Venustiano Carranza se establece la Casa del Obrero Mundial y se crean los Batallones Rojos integrados por miembros de las diferentes asociaciones nacionales como los artesanos, ferrocarrileros, textiles, etc.

Fuente: Elaboración propia, recapitulación del tema 1 al subtema 1.3

Tabla No.2 Continuación Cronograma de la Creación de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

1916	Estalla la Gran Huelga Obrera, encabezada por los Batallones Rojos, en ella exigen incrementos salariales pero fueron reprimidos por el gobierno de Carranza pues la consideraba un atentado en contra de la nación. Se convoca un Congreso Constituyente representado por Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y Ricardo Flores Magón, principales líderes de los obreros, este último elaboró el Programa del Partido Liberal Mexicano.
5 de Febrero de 1917	Se promulga la CPEUM y en su Artículo 123 Constitucional se establecen los principales derechos de la clase trabajadora.
1917	Nace el derecho del Trabajo, así como la creación de múltiples leyes estatales de carácter laboral.
12 de Mayo de 1918	Se funda la CROM organización que lucha por una mejor distribución de la riqueza.
1927	Se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante los continuos conflictos laborales.
1928	En el gobierno de Emilio Portes Gil se elabora, sin éxito, el primer anteproyecto de Ley del Trabajo.
18 de Agosto de 1931	Durante el gobierno de Pascual Ortiz Rubio se decretó la Primera LFT.
1933	Se funda la CGOCCM que buscaba la unificación de clase trabajadora y patronal.
1936	Durante la presidencia del General Lázaro Cárdenas se constituye la CTM organización que hasta nuestros días tiene gran influencia en la vida sindical de los trabajadores.
1938	Se constituyó la FSTSE.
1940	El presidente de la república, Manuel Ávila Camacho, estableció la creación de la STPS.
1943	Se decretó la LSS la cual surgió en miras de proteger a la clase trabajadora.
1952	Se constituyó la CROC.
1960	Ante la necesidad de reformar la LFT, el presidente Adolfo López Mateos, nombra una comisión para elaborar un anteproyecto que no tiene éxito.
1967	Durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz se designó una segunda comisión para continuar con el anteproyecto de Ley, que al concluirse se le hizo llegar al Ejecutivo para que fuera revisado con representantes de la clase Obrera y Patronal.
1° de Abril de 1970	Se publica en el DOF la nueva, LFT.
1° de Mayo de 1970	Entra en vigor la nueva LFT contando con dieciséis títulos y 684 artículos.

Fuente: Elaboración propia recapitulación del tema 1 al subtema 1.3

1.3 Antecedentes de la Seguridad Social

Antes de comenzar a hablar de los antecedentes de la Seguridad Social en el mundo se debe conocer el significado de ésta a nivel mundial. Esta definición se dio por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Filadelfia en el año de 1994 de la siguiente manera: “La seguridad social engloba un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad con el fin de garantizar a sus miembros, por medio de una organización apropiada, una protección suficiente contra ciertos riesgos a los cuales se hallan expuestos. El advenimiento de estos riesgos entraña gastos imprevistos, a los que el individuo que dispone de recursos módicos no puede hacer frente por sí solo, ni por sus propios medios, ni recurriendo a sus economías, ni siéndole tampoco posible recurrir a la asistencia de carácter privado de sus allegados”. (Ruiz, 2011)

Los orígenes de la Seguridad Social datan de la era primitiva ya que los grupos primitivos encontraron en la *ayuda mutua* la protección que necesitaban ante los peligros y necesidades en los que se encontraban inmersos ya sea por los animales de los cuales tenían que protegerse hasta por la búsqueda del alimento que necesitaban.

Con el paso del tiempo la ayuda mutua siguió prevaleciendo en la mayoría de las culturas, como en la griega ya que se encargaban de socorrer a la población más desprotegida, y con la llegada del cristianismo se fundaron hermandades y asociaciones de caridad que auxiliaban a la gente más pobre y que se encontraba en situaciones delicadas.

A principios de la Edad Media surge la asistencia privada, ésta se caracterizó por combatir a la inseguridad social brindando apoyo voluntario y caridad, ya sea en productos o servicios, a la gente que se encontraba en desgracia sin necesidad de que ésta lo solicitara. En plena Edad Media y con el establecimiento del Feudalismo los trabajadores se encontraron en situaciones de abuso, pobreza e insalubridad que los afectó no sólo a ellos sino también a sus familiares, razón por la cual la Iglesia Católica intervino brindando en sus conventos servicios hospitalarios y también de enseñanza. Al ver esto comienzan a crearse agrupaciones como las de artesanos, mercaderes, las órdenes religiosas y las casas señoriales, quienes se dedicaron a brindar asistencia y protección económica y humanitaria sólo a sus integrantes y familiares.

En el Renacimiento surge la Asistencia Pública y es cuando el Estado se encarga de brindar ayuda a los sectores más pobres de la sociedad, además surgen las Hermandades de Socorro que son las encargadas de ayudar a los enfermos para auxiliarlos y atenderlos con sus males.

Con el avance del tiempo y con la creación de diversos grupos de ayuda también surgen las Cofradías, las cuales estaban constituidas por gremios que pagaban en forma periódica una cuota para tener su reserva de gastos por enfermedad y sepelio. Estos grupos, a diferencia de los anteriores, buscaban prevenir la situación en la cual pudieran encontrarse y no buscar ayuda cuando ya se encontraran enfermos o en situaciones deplorables.

Durante la etapa de la Revolución Industrial la inseguridad y la nula protección a la salud afecta a la mayoría de la población trabajadora pues con la llegada de la máquina de vapor los obreros son desplazados y menospreciados

para realizar trabajos, esta situación generó que poca gente fuera empleada dentro de las fábricas pero en condiciones de explotación y expuestas a riesgos como la enfermedad e incluso la muerte y todo a cambio de un salario mínimo. Ante esta situación los patronos se aprovecharon cada vez más pues los trabajadores no tenían alguna ley que los protegiera, a ellos no les importaba la vida de los trabajadores pues su ideal era producir y producir a costa de la vida de los obreros. Ante esta situación durante el siglo XIX comienzan a surgir diversas manifestaciones en las que los trabajadores exigen a la clase capitalista mejores condiciones laborales que aseguren la vida y la salud.

Al comenzar a surgir diversas manifestaciones en contra de los capitalistas surge entre los trabajadores y la gente que buscaba su protección el principio de Solidaridad Social. Este principio se basaba en la idea de que hubiese una correcta distribución de bienes, una remuneración adecuada al trabajo brindado por los trabajadores y la búsqueda de patronos que atendieran y respetaran a todos los miembros de su industria sin distinciones.

Con el principio de Solidaridad Social surgen también pensadores que manifiestan su sentir por la situación que se está viviendo, como ejemplo se tiene que en el año de 1848 Carlos Marx publica un libro llamado Manifiesto Comunista, en éste Marx señala que la sociedad se divide en dos clases: la burguesía y el proletariado, además alienta a la clase trabajadora a luchar contra la clase capitalista para cambiar el orden social en el cual estaban inmersos y si era necesario los incita a que usen la violencia.

Otro manifestante fue el Papa León XIII quien publica en el año de 1891 la Encíclica Rerum Novarum, ésta manifiesta que el mundo está lleno de

desigualdades sociales al distinguir que no todas las personas tienen los mismos talentos, ni fuerzas, ni salud, ni capacidad para trabajar y aunado a ello hay desigualdad en la distribución de la fortuna, manifiesta que es importante defender a la clase obrera ya que se encontraba viviendo y trabajando en condiciones de desgracia. Como se observa ambos pensadores tenían una misma conclusión “dar un trato justo y digno a la clase trabajadora, cesando la explotación de que eran objeto”. (Ruiz, 2011)

Al manifestarse las diferencias entre la clase capitalista y la proletaria surgen las primeras ideas de crear leyes que regulen dicha situación o bien que protejan a esta última, es así que para el año de 1850 surge en Francia la primera Ley del Seguro de Enfermedades.

A finales del siglo XIX comienzan a surgir los seguros sociales en Alemania y este avance se le debe al rey de Prusia, el Canciller Otto Von Bismarck quien no sólo impulso la economía de su país sino logró controlar los descontentos sociales a través de la creación de leyes de excepción social. En 1869 expide una reglamentación laboral en la cual regula el trabajo de las mujeres y los menores así como la vida y salud de los obreros. En 1881 crea un compendio de legislaciones en beneficio de la clase trabajadora y que da paso al Seguro Social. Éste surge en 1883 y es conocido como el seguro de enfermedades, en 1884 se crea el seguro de accidentes laborales y por último en 1889 completa su grupo creando el seguro de vejez e invalidez. Desde esa época Bismarck mencionó una frase que hoy en día tiene vigencia: “Por caro que parezca el seguro social, resulta menos gravoso que los costos de una revolución”. (Ruiz, 2011)

Se debe destacar que los avances generados gracias a Bismarck fueron aún más pues en el año de 1911 se promulga el Código de Seguros Sociales y en 1919 la Constitución de Weimar sólo constitucionalizó el código mas no lo modificó. No se hizo esperar que estos avances en Seguridad Social fueran seguidos por otros países tales como Suecia, España, Hungría y Noruega, y también crearon leyes sobre los accidentes de trabajo.

Otras países también fueron avanzando en la expedición de leyes, por ejemplo Inglaterra en el año de 1907 promulgó la Ley de Reparación de Accidentes de Trabajo y un sistema de asistencia en beneficio de los ancianos, en 1911 el Parlamento también estableció una ley llamada “National Insurance Act” que regía a diversos seguros como el de enfermedad, invalidez y la previsión de desempleo. Como se ve, Inglaterra fue de los primeros países en instaurar los sistemas de seguros y años más adelante la Unión Soviética en 1922, Nueva Zelanda en 1938 y Chile en 1936 también los crearon.

Los esfuerzos por mejorar los seguros sociales en distintos países da como resultado que para el año de 1927 se funda en Bruselas la AISS, organismo que actualmente tiene su sede en Suiza y se conforma por todos los países del mundo.

En América Latina el desarrollo de la Seguridad Social surge oficialmente hasta el año de 1935 cuando el presidente Franklin D. Roosevelt expide el “Social Security Act”, el cual contenía principios de los seguros de desempleo, vejez y muerte. Cabe mencionar que debido a la Gran Depresión Económica de 1929 por la que Estados Unidos atravesó, surge el Estado de Bienestar que se define como “la intervención directa de los órganos de gobierno, en el ejercicio de su poder

soberano, para imponer como política prioritaria el establecimiento de medidas económicas jurídicamente diferenciadas tendientes a favorecer a los sectores sociales menos privilegiados”. El Estado de bienestar lo establece Roosevelt con fines preponderantemente económicos, los objetivos de su plan eran la creación de empleos con salarios remuneradores, seguridad social y salud pública para la población, la construcción de vivienda, etc.; todo para llevar a flote la economía en que se encontraban inmersos. (Ruiz, 2011)

Con los avances en materia de seguros en otros países como Asia y África, también comienza a desarrollarse, en primer lugar, el avance científico en la medicina como vacunas y medicamentos y, posteriormente comienza el desarrollo de la medicina preventiva la cual poco a poco creó programas sociales de seguridad para evitar enfermedades.

Después de la Segunda Guerra Mundial, en el año de 1948 se promulga la Ley del Seguro Nacional en Inglaterra, la cual crea su sistema de Seguridad Social Integral y fue presidida por William Beveridge, a quien se le considera padre de los seguros modernos pues consideraba que los principales enemigos de la gente eran la miseria, la enfermedad, la ociosidad, la ignorancia y la insalubridad. Este nuevo sistema convierte a la Seguridad en universal, obligatoria y de extensión para toda la población, siendo así que para el año de 1949 se convierte en una contribución obligatoria.

Con el ejemplo de Beveridge países europeos como Suecia, Noruega, España e Italia adoptaron sistemas parecidos que impactaron de manera positiva a su economía, a su política y sobre todo a su sociedad, influyendo así en las economías venideras.

En 1942 se crea en Santiago de Chile la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, CISS, con el objetivo de fortalecer el desarrollo de la Seguridad Social a través de la cooperación, investigación y capacitación en países del continente americano, tanto del Norte, Centro, Sur así como del Caribe. Debe señalarse que a partir de 1952 la sede de la CISS se encuentra en la Ciudad de México. (Conferencia Interamericana de Seguridad Social, 2015)

Como ejemplo de la lucha por buscar una mejor Seguridad Social se encuentra el bloque de países que conforman la Comunidad Económica Europea que, bajo el principio de igualdad y respeto, se funda en 1957, estos países son: Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Grecia, Inglaterra, España, Irlanda, Dinamarca, Holanda, Escocia, Portugal y Luxemburgo. El bloque redacta el 18 de octubre de 1961 la Carta Social Europea, en la cual se fijan las siguientes reglas:

- 1) Derecho al Trabajo
- 2) Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, así como reglas específicas de protección a niños, adolescentes y mujeres;
- 3) Derecho sindical y de negociación colectiva;
- 4) Derecho a la orientación y formación profesional;
- 5) Derecho a la protección de la salud, asistencia social y médica;
- 6) Derecho a los servicios sociales;
- 7) Derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica;

- 8) Derecho de las personas físicas o mentalmente disminuidas y su readaptación social;
- 9) Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás partes contratantes;
- 10) Derecho de los trabajadores migrantes; y,
- 11) Derecho a la seguridad social común. (Ruiz, 2011)

Como se observa, la Comunidad Europea destaca una política supranacional con la cual se beneficie no sólo a todos los ciudadanos nacionales sino también a los trabajadores migrantes y sus familias. La Carta Social Europea entra en vigor el 16 de Febrero de 1965 tras ser ratificada por los cinco primeros países.

El 29 de Julio de 1978 se reunieron en Estocolmo, Suecia 170 países en un debate mundial sobre el futuro de la seguridad social y los retos que ésta enfrenta. Su organizador fue la AISS y participó también la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS). De esta reunión surge un documento llamado “El Futuro de la Seguridad Social”, que recoge las intervenciones de los jefes de estado y de organismos internacionales como la OIT, el BM, el FMI, la OCDE, entre otros.

El documento redactado trae consigo las expectativas futuras que los miembros de la reunión consideraron importante analizar, algunas de estas son:

1.- La protección social, brindada a través de los esquemas de seguridad social, es una responsabilidad ineludible del Estado.

2.- El objetivo básico de la protección social es el de aliviar la pobreza.

3.- Un sistema de seguridad social bien diseñado, ejerce un efecto positivo tanto en el bienestar de las personas como en el desarrollo de la economía.

4.- Para que los ciudadanos confíen en la seguridad social, ésta tiene que adaptarse a un nuevo entorno que contenga elementos como: la economía, la nueva tecnología, las estructuras familiares, el nuevo mercado de trabajo y una actitud más consciente y crítica de los integrantes de la sociedad actual.

Con estas reflexiones se observa que el desarrollo de la seguridad social en el mundo ha sido difícil pero aún queda mucho por implementar y sobre todo mucha gente a la cual todavía falta brindar la asistencia que necesita para un tener una mejor calidad de vida.

1.4 Antecedentes de la Seguridad Social en México

La seguridad social en México tuvo sus principios en la Constitución Política de la República Mexicana de 1857, en esta Constitución se confieren los primeros derechos a los trabajadores, el artículo 5 señalaba lo siguiente:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno conocimiento. La ley no puede autorizar ningún

contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en el que el hombre pacte su proscripción o destierro.” (Congreso de la Unión, 2015)

Sin embargo se necesitaban más elementos que ayudaran al crecimiento y protección tanto de los derechos de los trabajadores como un esquema que les ayudara a obtener mejores condiciones laborales. No fue hasta 1905 en el Estado de México, gobernado en ese entonces por el general Villada, que se establece la protección frente a riesgos de trabajo de los trabajadores; aún con todo esto fueron muchos años en los que el país se vio envuelto en guerras y con ello representó un atraso social, había demasiada ignorancia y no se podía elevar el nivel de vida de la población, era urgente establecer principios y leyes que regularan el trabajo y la protección de los obreros.

En 1916 se convoca al Congreso Constituyente, con la finalidad de retomar las acciones tomadas en la Constitución Política de 1857 cuyos efectos no se vieron reflejados por las luchas internas del país, se comparaban los avances en Europa relacionados con la justa retribución y garantías en el trabajo, fue como nace la Constitución de 1917 donde incluyen la fracción XXVII orientada a las cajas de seguros populares, que sus modificaciones se han seguido conservando, lo anterior deriva de los proyectos que en materia laboral se presentaron en las sesiones del Congreso Constituyente, cuyo contenido sirvió de base para la redacción del artículo 123 Constitucional, en su texto original, primer párrafo fracción XXIX, exponía:

Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular. (Ruezga, 1990)

La propuesta era buena pero no del todo efectiva, pues las cajas de seguros populares se establecieron sólo en algunos estados, pero la guerra hacía imposible su aplicación; aun con ello tuvo una gran utilidad social al establecerse más información sobre la protección en el trabajo.

Con estos avances el sistema de seguridad social tomaba forma de tal manera que en el año 1919 se inicia un proyecto de la LFT para el Distrito y Territorios Federales de aquí se desprenden leyes de trabajo en diferentes estados tales como:

Estado de Puebla: el Código de Trabajo donde se establece que los patrones podían sustituir el pago de las indemnizaciones por riesgos profesionales mediante seguros contratados a sociedades legalmente constituidas y aceptadas por la sección del Trabajo y Previsión Social; en Tamaulipas y Veracruz se consigna la modalidad del seguro voluntario, al igual que en estos estados en Aguascalientes e Hidalgo se adelantan a la instauración de seguros. En 1925 se expide la Ley General de Pensiones Civiles de Retiro, esta Ley se expide por parte del gobierno federal que intenta establecer un sistema de seguros para sus trabajadores y empleados a su servicio, esta ley dentro de sus facilidades propone recibir una pensión al llegar a los 55 años de edad con 30 años de servicio o cuando quedaran inhabilitados para el trabajo, nace el fondo de ahorro, para lo

cual se crea un órgano administrador, desconcentrado de la Secretaría de Hacienda, denominado Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro. (Briceño, 2011).

Con posterioridad, mediante la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Septiembre de 1929 se elabora una iniciativa que obliga a patronos y obreros a depositar 2.5% del salario mensual, para el fondo de beneficio para los trabajadores y se reforma la referida fracción XXIX del artículo 123 para quedar como sigue:

“Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá los seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros fines análogos.” (Briceño, 2011)

Pero tendrían que pasar 15 años más para que de nuevo se volviera a tratar el tema de seguridad social, fue en el año de 1935 con el Presidente Lázaro Cárdenas que envió a los legisladores un proyecto de Ley de Seguro Social, en el cual se encomendaba la prestación del servicio a un Instituto de Seguros Sociales, con aportaciones y administraciones tripartitas, sin embargo el proyecto requería de más estudios para su aprobación. El 1 de diciembre de 1940, en su discurso de toma de posesión, el presidente Manuel Ávila Camacho manifestó:

“No olvidemos que nuestros ideales de justicia colectiva están muy lejos de haberse logrado: el desempleo y los bajos salarios que existen en nuestro país reclaman las oportunidades de vivir dignamente; el hombre que tiene

trabajo necesita la certidumbre de que los beneficios de sus contratos colectivos sean permanentes, todos debemos de unir desde luego el propósito de que un día próximo la leyes del seguro social protejan a todos los mexicanos en las horas de adversidad, orfandad, en el desempleo, en la vejez, para sustituir este régimen secular en que por la pobreza de la nación hemos tenido que vivir.” (Diario de Debates de la Camara de Diputados, 1940).

El interés del presidente Manuel Ávila Camacho porque en México se implementara el Seguro Social hizo que se creara la STPS cuya principal finalidad era limar asperezas entre obrero-patrón. (Soberanes, 2001), fue como el 31 de Diciembre de 1942 se envió al Congreso de la Unión el proyecto de la Ley del Seguro Social, el cual se aprobó y se publicó en el DOF el 19 de Enero de 1943, con múltiples reformas, hasta el 01 de Abril de 1973.

De esta manera la Ley reconoce que el Seguro Social es el instrumento básico, pero no el único, más sin embargo las prestaciones otorgadas por éste elevan las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias.

La Ley de 1943 tiene como objetivo primordial la de garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, para la administración de la Seguridad Social se crea un organismo público descentralizado, con personalidad y patrimonio propios, denominado IMSS.

El IMSS en 1973 se convierte en la primera institución médica del país, las clínicas y los hospitales contaban con instrumentos adecuados para prestar la debida atención a los derechohabientes, las prestaciones eran adecuadas, se crea un sistema de guarderías para el apoyo de las mujeres trabajadoras, se habían creado centros de bienestar social y familiar, en los que además del esparcimiento, se impartían cursos de preparación técnica para el trabajo; el 31 de Octubre de 1974 se modifica el texto constitucional para dar sustento a la nueva ley, a fin de que otros grupos ajenos a los trabajadores fueran también protegidos:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesión involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familias.” (Briceño, 2011)

Dicha reforma amplía la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares, así como también rompe con la estructura del artículo 123 Constitucional dedicado a regular las relaciones entre los patrones y los trabajadores.

El apartado B, dedicado a normar las relaciones de trabajo con los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estructuran los principios del seguro social en la fracción XI como sigue:

La Seguridad Social se organizara conforme a las siguientes bases mínimas: a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad; y jubilación, la invalidez, vejez y muerte. b) En caso de accidente o enfermedad, se conservara el derecho al

trabajo por el tiempo que determine la ley; c) Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación. d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley. e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

La lucha constante por conseguir una Seguridad Social plena tuvo varias reformas hasta nuestros días, pero estas fueron las primeras bases que tuvieron lugar para la conformación del sistema que hoy persiste en nuestros días.

En este primer capítulo se da a conocer el nacimiento del derecho laboral y la seguridad social en México, derivaron de las constantes luchas de los trabajadores por el reconocimiento de sus derechos, hasta lograr la promulgación de la LFT y la Ley de Seguro Social, dando un giro importante para la sociedad ya que se comenzó a reconocer el trabajo en forma digna y a proteger la salud e integridad de los trabajadores, hasta nuestros días.

CAPÍTULO II. REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN EL AÑO 2012, RESPECTO A CONTRATOS INDIVIDUALES Y SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL.

En este capítulo se explicarán las principales reformas que se hicieron a la LFT de año 1970, respecto a los contratos individuales de trabajo así como también en materia de seguridad e higiene laboral, que hoy en día adquirió un mayor auge dentro de las empresas puesto que se busca reducir los riesgos de trabajo trabajando en conjunto con los patronos de las empresas, representantes de la STPS y el IMSS.

2.1. Reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo en México en el Año 2012 en materia de Contratos Individuales.

El 30 de Noviembre de 2012 se publicó en el DOF el decreto por el que se Reforma, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la LFT el cual entró en vigor a partir del 1 de Diciembre del mismo año.

En la nueva Ley se reformaron 216 artículos, se adicionaron 98 artículos de los cuales 58 artículos son de nueva creación y 40 son artículos a los cuales se les incrementaron párrafos, fracciones o incisos y, se derogaron 37 artículos de los cuales 25 se derogan completamente y a 12 artículos se les derogan párrafos, fracciones o incisos.

Ahora bien, antes de comenzar a hablar de las reformas aplicadas al Contrato Individual de Trabajo, se debe conocer que el sustento principal de éste es el artículo 20 de la LFT, que en su segundo párrafo establece lo siguiente:

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

Si bien la forma en que se da este contrato individual es indistinta, para muchas empresas es importante formalizar la relación de trabajo con sus trabajadores, por lo cual realizan y formalizan ésta mediante un escrito, el cual en materia laboral está regulado por el artículo 25 de la LFT en el cual se establecen las condiciones que regirán la relación laboral entre trabajador y patrón como lo son: Datos generales del trabajador y del patrón, duración de la relación laboral, la duración de la jornada laboral, el día, lugar y forma de pago, etc.

Dicho artículo 25 fue reformado en el año 2012 en los puntos que a continuación se muestran:

Tabla No. 3 De las Relaciones Individuales de Trabajo (Contrato Individual de Trabajo)

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, o por tiempo indeterminado;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p>	<p>Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:</p> <p>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, <u>Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes</u> y domicilio del trabajador y del patrón;</p> <p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, <u>por temporada, de capacitación inicial</u> o por tiempo indeterminado y, en su caso, <u>si está sujeta a un periodo de prueba</u>;</p> <p>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde <u>deba</u> prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.</p>	<p>* CURP y RFC</p> <p>* Relación de Trabajo por Temporada</p> <p>* Relación de Trabajo por Capacitación Inicial</p> <p>* Periodo de Prueba</p> <p>* Lugares donde deba prestarse el trabajo</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

De la fracción I del artículo 25 se observa que dentro de los datos generales del trabajador, el contrato ahora deberá contener la Clave Única de Registro de Población, CURP, y el Registro Federal de Contribuyentes, RFC. Es importante la CURP ya que es un número de identificación único e irreplicable que se utiliza en la mayoría de los trámites que se realizan ante instituciones públicas, y la importancia del RFC radica en que ahora el trabajador será un contribuyente del capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, LISR, es decir que al obtener ingresos por sueldos y salarios el patrón tendrá la obligación de retenerle el impuesto correspondiente por dicho ingreso, mismo que tendrá la obligación de informar durante el mes de Febrero del año siguiente al cual obtuvieron los

ingresos sus trabajadores. Por lo tanto, el contrato deberá contener estos datos importantes, mismo que son necesarios para que el trabajador realice su alta ante el IMSS.

Ahora bien, como lo menciona la fracción II del artículo anterior es importante señalar el tipo de contratación que tendrá cada uno de los trabajadores que preste sus servicios a una persona física y/o moral ya que con base en esta cláusula el trabajador tendrá conocimiento de todos los derechos y obligaciones que adquirirá a partir de la firma de su contrato individual de trabajo.

Los tipos de contratación que regula la LFT están estipulados en el artículo 35, el cual fue reformado en el año 2012 de la siguiente manera:

Tabla No. 4 Duración de las Relaciones de Trabajo

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, <u>por temporada</u> o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar <u>sujeto a prueba</u> o a <u>capacitación inicial</u>. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>* Relación de Trabajo por Temporada * R.T. a Prueba * R.T. Capacitación Inicial</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

De la reforma a este artículo se observa que a partir de 2014 surgen 3 nuevos tipos de contratación que son:

- 1) Relación de trabajo por temporada: este tipo de contratación se establece cuando la naturaleza del trabajo así lo requiere ya sea por la actividad que se va a realizar o porque desaparezca el objeto que da pie a la actividad. Como ejemplo de esto se puede citar la contratación de bodegueros de una juguetería en temporada decembrina, se considera que esta contratación es por temporada porque sólo durara en lo que pasa la navidad y día de reyes que es cuando realmente se adquieren los juguetes.

- 2) Relación de Trabajo a Prueba: Este tipo de contratación se establece principalmente para los trabajadores que serán contratados por tiempo indeterminado y tiene la característica de que el periodo que se establece de prueba es un plazo máximo de 30 días, este plazo servirá de base para determinar si el trabajador que será contratado cumple con los requisitos, conocimientos y capacidades que el puesto requiere tomando en cuenta la opinión o calificación que la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento determine .

Es importante señalar que este tipo de contratación se puede ampliar por un periodo de 180 días más pero sólo es aplicable para gente que ocupe un cargo de alta dirección o bien para aquella que realice trabajos especializados.

Dentro de los días que dure este tipo de contratación los trabajadores disfrutarán del salario y demás prestaciones que le sean aplicables, así mismo gozará de todos los servicios en materia de seguridad social.

3) Relación de Trabajo por Capacitación Inicial: Este tipo de contratación se define de acuerdo al artículo 39-B de la LFT que establece:

“Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.”

La duración de esta capacitación será por un periodo de 3 meses y podrá ampliarse hasta 6 meses sólo si es para la contratación de personal que vaya a ocupar algún puesto de dirección o realice algún trabajo especializado. Pasado este periodo el trabajador podrá ser contratado de manera indefinida sólo si lo acredita la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, de lo contrario será causa de rescisión laboral sin que el patrón sea responsable de alguna manera.

Al igual que la relación de trabajo por periodo de prueba, en este tipo de contratación el trabajador tendrá derecho a disfrutar de su salario, de la seguridad social y demás prestaciones que le correspondan.

La similitud que guarda la relación de trabajo por periodo de prueba y la de capacitación inicial, es que en ambos casos se debe constar por escrito y cuando concluyen sus periodos pero sigue subsistiendo la relación de trabajo ésta se considerará por tiempo indeterminado, acumulándose a su antigüedad el periodo de prueba o capacitación inicial según corresponda.

En relación a la suspensión de las relaciones laborales fueron pocas las reformas que se aplicaron, estas son las siguientes:

Tabla No. 5 Suspensión de los Efectos de las Relaciones de Trabajo

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I a VI.... VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</p>	<p>Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón: I a VI.... VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.</p>	* Conclusión de la Temporada
	<p>Artículo 42 Bis. En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</p>	* Declaratoria de contingencia Sanitaria
<p>Artículo 43. La suspensión surtirá efectos: I..... II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto; III Y IV.....</p>	<p>Artículo 43. La suspensión surtirá efectos: I..... II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo; III Y IV..... V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.</p>	* Plazo de 15 días siguientes

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Como se observa, al artículo 42 referente a la suspensión temporal sin responsabilidad para las partes se le adicionó la fracción VIII en la cual se señala, como nueva causa, la conclusión de la temporada es decir que se concluye la relación de trabajo cuando los trabajadores son contratados temporalmente y, por

lo tanto, no pueden ser restituidos en sus puestos de trabajo y en ningún caso solicitar algún tipo de finiquito al patrón.

Se adiciona también el artículo 42-Bis en el cual se establece que si las autoridades competentes emiten una orden de declaratoria de contingencia sanitaria se suspenderán temporalmente las labores y por lo tanto el patrón quedará obligado a pagar a sus trabajadores mediante una indemnización que equivale a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión pero sin que este plazo exceda de treinta días.

A la fracción III del artículo 43 se le realiza una adición pues se establece que los trabajadores que se encuentren detenidos a disposición judicial y que obtengan su libertad provisional deberán presentarse a laborar en un plazo de 15 días siguientes a su liberación, hay excepción sólo si siguen un proceso por delitos internacionales en contra del patrón o de los compañeros de trabajo.

Ahora bien, ya que se mencionaron las reformas aplicadas al apartado de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se procederá a enumerar las reformas que se aplicaron al apartado de “Rescisión de las relaciones de trabajo” sin responsabilidad para el patrón, y de manera general se muestran a continuación las adiciones y/o modificaciones realizadas al artículo 47 de la LFT:

Tabla No. 6 Rescisión de las Relaciones de Trabajo

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I....</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII.....</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX a XV....</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I....</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, <u>o en contra de clientes y proveedores del patrón</u>, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. a VII.....</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de <u>hostigamiento y/o acoso sexual</u> contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX a XIV....</p> <p>XIV Bis. La <u>falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio</u> cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y XV.....</p> <p>El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.</p> <p><u>El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador</u> en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.</p> <p>La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.</p>	<p>* Malos tratos en vs de Clientes y Proveedores</p> <p>* Actos de Hostigamiento y Acoso Sexual</p> <p>* Falta de documentación necesaria para la prestación de servicios.</p> <p>* Aviso por escrito al trabajador de causas de rescisión de trabajo.</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

En la fracción II del artículo 47 de la LFT se adicionó como nueva causa de rescisión: las acciones que los trabajadores puedan realizar en contra de clientes y proveedores del patrón, ya que al realizar estas acciones el patrón corre el riesgo de que los clientes y/o proveedores dejen de realizar operaciones de compra-venta ocasionándole ahora la búsqueda de nuevos clientes, la disminución de sus ventas, la disminución de los créditos que otorgan los proveedores, etc.

En la fracción VIII se adicionó como nueva causa de rescisión, el hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona en el lugar de trabajo debido a que en ocasiones el personal operativo o de menor jerarquía era molestado por personal de mayor jerarquía dentro de la empresa o lugar de

trabajo, razón por la cual ahora existe la confianza de que el trabajador pueda denunciar esta clase de abusos sin que esto infiera para que pueda o no continuar con su trabajo.

Si bien es obligación del patrón hacer del conocimiento del trabajador su despido por rescisión a través de un escrito o, en caso de que éste se negara a recibirlo, deberá avisarle a través de la Junta de conciliación dentro de los cinco días al suceso, ahora es obligación del patrón entregar al trabajador un escrito de las causas que motivaron la rescisión de trabajo el cual deberá incluir las fechas en que éstas se cometieron y en caso de que el trabajador se niegue a recibirlo deberá notificarlo a la junta de conciliación proporcionándole el último domicilio que tenga registrado para que ésta lo notifique de manera personal. En caso de que el patrón no realice estas acciones será causa para que el despido se considere no justificado y se considere nulo el despido.

Ahora bien, continuando con las reformas a la LFT se adicionó el artículo 56-Bis en el cual se menciona que el trabajador recibirá una compensación salarial correspondiente y justa siempre y cuando realice actividades conexas y complementarias a su actividad, es decir que el trabajador realice actividades relacionadas con las descritas en su contrato individual de trabajo y, en su caso, en los contratos colectivos de trabajo. Dicho artículo es el que a continuación se describe:

Tabla No. 7 Condiciones de Trabajo

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
NO APLICA	<p>Artículo 56 Bis.- Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.</p>	NUEVO

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

En relación al artículo anterior en el cual se manifiesta que el trabajador deberá recibir una “compensación salarial”, se observa que ésta se determinará en función del salario, el cual está regulado en el artículo 83 de la LFT como a continuación se detalla.

Tabla No. 8 Salario

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p>	<p>Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p><u>Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.</u></p> <p>Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.</p>	<p>* Salario por unidad de tiempo * No exceder jornada máxima legal</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Como se observa, en la reforma del año 2012 se adiciona la explicación del “salario en unidad de tiempo” contenida en el artículo 83 de LFT en donde se menciona que este tipo de salario deberá ser fijado entre el patrón y el trabajador, verificando así que éste sea: remunerador y en ningún caso sea menor al que corresponda a una jornada diaria, es decir al salario mínimo, asegure el pago por cada hora de oficina sin exceder la jornada máxima legal y, sobre todo, se respeten los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.

Si bien se observa que este artículo define al “salario por unidad de tiempo” y al “salario por unidad de obra” se menciona que en la reforma que se realizó a la LFT también se hubiera considerado especificar más acerca del “salario por Comisión”, “salario a precio alzado” y de cualquier otra manera.

Entre otras reformas aplicadas a la LFT en el año 2012 también se establecieron cambios en materia de obligaciones pero no sólo para el sector patronal sino también para el sector obrero. Las obligaciones de los patrones son las siguientes:

Tabla No. 9 Obligaciones a los patrones

<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I a XV.... XVI. Instalar, de acuerdo con los <u>principios de seguridad e higiene</u>, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades; XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra; XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene; XIX.... XX. a XXIII. ... XXIV. a XXVI.... XXVII..... XXVIII....</p>	<p>Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: I a XV.... XVI. Instalar <u>y operar</u> las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el <u>reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</u>, 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 <u>reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</u>, 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.... 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. a XXIII. ...</p>	<p>* Reglamento en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. * Normas Oficiales Mexicanas materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. * Instalaciones adecuadas para personas con discapacidad</p>
---	--	--

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

En relación a las obligaciones patronales, se modifica la fracción XVI del artículo 132, en el cual se establece que ahora los patrones deberán operar sus centros de trabajo conforme a los “reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente” en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades laborales, no obstante que anteriormente el sector patronal tenía que operar sus centros de trabajo conforme a los principios de seguridad e higiene.

Se adiciona además la fracción XVI Bis del mismo artículo en la cual se establece que todo lugar de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores deberá adecuar sus instalaciones para que las personas con alguna discapacidad tengan acceso a la misma y, en su caso, puedan desarrollar sus actividades.

En relación a la fracción XVII y en correlación con la fracción XVI se establece que, de acuerdo a los reglamentos y normas oficiales mexicana en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, las empresas deberán contar en todo momento con los medicamentos y materiales de curación necesarios para prestar oportunamente los primeros auxilios.

Otra modificación importante dentro del artículo 132 es la que señala la fracción XVIII en la cual se establece que es obligación de los patrones difundir y publicar las disposiciones conducentes a los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo (anteriormente “principios de seguridad e higiene”), además deberá publicar íntegramente el texto del contrato individual o colectivo que rija en la empresa.

En relación a las obligaciones de los trabajadores, estas son las que a continuación se muestran:

Tabla No. 10 Obligaciones de los Trabajadores

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I....</p> <p>II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;</p> <p>III a XIII....</p>	<p>Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>I....</p> <p>II. <u>Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</u>, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;</p> <p>III a XIII....</p>	<p>*Observar Reglas y Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Como se acaba de mostrar y, en relación al trabajo de investigación realizado, se observa que de acuerdo a la fracción II del artículo 134, es obligación de los trabajadores observar las disposiciones de los reglamentos y normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, y en caso de que el patrón indique otras medidas de seguridad dentro de la empresa.

2.2. Reformas aplicadas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012, en materia de seguridad e Higiene.

La seguridad e higiene son aspectos que se debes cuidar en todas las empresas y, sobre todo, en el desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores, por lo cual están reguladas por la LFT, del artículo 503 al 512-G, las principales modificaciones que se dieron a estos artículos fueron las siguientes:

Tabla No. 11 Obligaciones Especiales de los Patrones

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I a IV..... V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: a) a e) VI.....</p>	<p>Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: I a IV..... V. Dar aviso escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: a) a e) <u>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y</u> VI.....</p>	<p>* Intercambio de Información respecto a accidentes de trabajo</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Si bien el artículo 504 establece la obligación de los patrones para dar aviso a la STPS al inspector de trabajo y a la junta de conciliación y arbitraje, sobre los accidentes de trabajo que se presenten en las empresas dentro del plazo de 72 horas siguientes al suceso, ahora con la reforma de este artículo se establece en la fracción V que la STPS y el IMSS deberán intercambiar información respecto a los avisos de riesgos de trabajos que se presenten en las empresas, esto con la finalidad de que estas dependencias ejerzan las facultades legales que les corresponden.

Continuando con la reforma a la LFT, se modificó el artículo 512-A de la misma, el cual establece lo siguiente:

Tabla No. 12 De la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 512-A.- Con el objeto de estudiar y proponer la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.</p>	<p>Artículo 512-A.- Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la <u>política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo</u>, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la <u>Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</u>.</p> <p>Dicha comisión se integrará por <u>representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales</u>, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.</p> <p>La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.</p>	<p>* Política Nacional en Materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente</p> <p>* Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>* Representantes de Gobernación y Medio Ambiente y Recursos Naturales</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Si bien es importante señalar el objetivo de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual es diseñar una política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, es importante también considerar que ahora esta Comisión estará integrada por miembros de otras dependencias como lo son: secretaría de Salud, representantes de Gobernación y el representante del Medio Ambiente y Recursos Naturales.

Entre otras reformas que se observan están las siguientes:

Tabla No. 13 De la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 512-B.-En cada Entidad Federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuya finalidad será la de estudiar y proponer la adopción de todas aquellas medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo comprendidos en su jurisdicción.</p> <p>Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Gobernadores de las Entidades Federativas y en su integración participarán también representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y Salubridad y Asistencia y del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen, conjuntamente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad correspondiente.</p> <p>El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.</p>	<p>Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de <u>coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia,</u> así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.</p> <p>Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y en su integración participarán <u>representantes</u> de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; <u>de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales;</u> del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.</p>	<p>*Definición de política estatal en materia de seguridad y salud y medio ambiente</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

Como se puede observar, dentro del artículo 512-B se establece que en cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo para que coadyuve en la elaboración de una política estatal en materia de seguridad. En estas Comisiones a partir del ejercicio

de 2012 se requirió la presencia de Representantes de Gobernación y de Medio Ambiente y de Recursos Naturales.

Ahora bien a lo largo de este capítulo se han ido explicando las diversas reformas a la LFT en materia de obligaciones de los patrones y trabajadores, ahora se procede a hablar sobre el Reglamento en materia de seguridad salud y medio ambiente en el trabajo como a continuación se indica:

Tabla No. 14 Del Reglamento en Materia de Seguridad, Salud y Medio ambiente en el Trabajo.

1970	2012	INFORMACIÓN RELEVANTE
<p>Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales de Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento de esta Ley que se expida en materia de seguridad e higiene. El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.</p>	<p>Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el <u>Trabajo</u> y la de las Comisiones Consultivas Estatales y del <u>Distrito Federal</u> de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el <u>Reglamento</u>.</p>	<p>* Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo * Comisión Consultiva del Distrito Federal * Función fijada en Reglamento</p>

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en la LFT de 1970 y la reformada en el año 2012.

En este artículo se determina que el funcionamiento interno de cada Comisión, es decir: “Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo” y de la “Comisión Consultiva del Distrito Federal”.

Otra reforma que se presenta, de manera general, es la señalada en el artículo 512-D, la cual menciona que cada patrón y/o empresario deberá estar verificando si su centro de trabajo cumple con las especificaciones que rigen en el

reglamento o en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad en el trabajo y, en caso contrario, deberá adecuarlo conforme a éstas ya que si no se está trabajando conforme a éstas en los plazos señalados la STPS sancionará a cada patrón, apercibiéndolo que, en caso de no cumplir dentro del nuevo plazo señalado, le aplicará una multa mayor.

Se adiciona el artículo 512-D BIS, en el cual se establece que si la STPS restringe áreas de trabajo por el riesgo que representan tendrá 72 horas para resolver si dicha restricción la amplía por un periodo de tiempo o cancela la misma, lo anterior hasta que la empresa decida corregir todas las anomalías que le fueron detectadas, independientemente de que se le aplique la sanción correspondiente por incumplir con las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Cabe señalar que el patrón tendrá derecho, en todo momento, a manifestar las pruebas que considere pertinentes para desvirtuar lo que la autoridad resuelva.

Siguiendo en sintonía con los artículos anteriores, también se adiciona el artículo 512-D TER en el cual se establece que la STPS ordenará las medidas que considere necesarias para evitar afectaciones a la salud y a la calidad de vida de los trabajadores; lo anterior sólo en el caso de que las autoridades determinen la suspensión de labores en las empresas con motivo de una declaración de contingencia sanitaria.

Por otro lado, se modifica el artículo 512-F en el cual se establece que las autoridades de las entidades federativas auxiliaran a las autoridades de orden federal en la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas

oficiales mexicanas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, esto si se trata de empresas que estén sujetas a una jurisdicción local.

Por último, se adiciona el artículo 512-G en el cual se establece que la STPS así como las autoridades del trabajo en las entidades federativas auxiliaran a otras autoridades especializadas, cuando los centros de trabajo se encuentren regulados por normas o leyes especializadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.3. Lineamientos de la Constitución Mixta de Seguridad e Higiene en las Empresas y Riesgos de Trabajo.

El 9 de Enero de 1978, se modifica el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XII, XIII y XXXI, del apartado A, para establecer la obligación a los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación, adiestramiento y seguridad e higiene en los centros de trabajo.

En la actualidad el artículo 473 de la LFT, define que riesgos de trabajo son aquellos accidentes y enfermedades en los que se encuentran expuestos los trabajadores en ejercicio de sus labores cotidianas; aunado a ello el artículo 123, apartado A, fracción XV, establece la obligación patronal de observar de acuerdo a su naturaleza los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de las empresas, así como adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes de trabajo y el organizar el trabajo de tal forma que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la

concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. (Congreso de la Unión, 2015).

De igual manera el artículo 132 de la LFT, en su fracción XVII, estipula que se deberán cumplir las disposiciones dictadas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad salud y medio ambiente, a fin de prevenir los accidentes laborales; de igual manera se deberá de disponer todo el tiempo medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportunamente los primeros auxilios. (Congreso de la Unión, 2015)

Dado lo anterior es de vital importancia que los patrones observen y establezcan en todo momento los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo que permitan preservar la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de estrategias o programas que permitan evitar al máximo que los trabajadores sufran algún riesgo de trabajo o enfermedad que dañe su salud.

Puesto que el artículo 475 Bis de la LFT, hace responsable al patrón de la seguridad e higiene así como de prevención de los riesgos de trabajo, de la misma manera obliga a los trabajadores a observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establezcan, los reglamentos, así como también las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo; si estas se llegan a presentar se puede producir:

- Incapacidad temporal
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- La muerte

Las indemnizaciones que se tengan por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagaran directamente al trabajador, la cantidad que se tome como base no podrá ser inferior al salario mínimo. De acuerdo con el artículo 487 de LFT, menciona que los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a: Asistencia médica y quirúrgica, rehabilitación, hospitalización, cuando el caso lo requiera; Medicamentos y material de curación; Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y La indemnización fijada.

El patrón quedará exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, si el accidente ocurre estando el trabajador en estado de embriaguez, bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica de igual forma si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por si solo o de acuerdo con otra persona y, por último, si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio; en todo caso el patrón está obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico. (Congreso de la Unión, 2015).

Los primeros auxilios son medidas terapéuticas urgentes que se aplican a las víctimas de accidentes o enfermedades repentinas hasta disponer de un tratamiento especializado; su objetivo es aliviar el dolor y la ansiedad del herido o del enfermo para evitar el agravamiento de su estado. Consiste en diversas medidas rápidas y sencillas, como liberar las vías respiratorias, aplicar presión sobre las heridas sangrantes o lavar las quemaduras químicas situadas en los ojos o en la piel. (Juarez, 2014)

El artículo 504 de la LFT dispone de las obligaciones especiales que deben de tener los patrones en materia de riesgo de trabajo y son las siguientes:

- Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y el material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar al personal para que los preste.
- En caso de contar con más de cien trabajadores, se deberá establecer una enfermería dotada de medicamentos y material de curación necesarios para la atención quirúrgica de urgencia, misma que estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano.
- Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital que incluya el personal médico y auxiliar necesario.
- Con un acuerdo previo con los trabajadores los patrones podrán celebrar contratos con sanatorios u hospitales que estén ubicados cerca de la empresa donde se permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores.
- Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la STPS y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran. (Congreso de la Unión, 2015)

En relación al material de curación necesaria para primeros auxilios, la norma oficial mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo funciones y actividades, indica que cada centro de trabajo establecerá el tipo y contenido del botiquín de acuerdo con las necesidades propias de la empresa y normatividad aplicable; además el botiquín debe de ser de fácil transportación, visible y de fácil acceso, identificable con una cruz roja, de peso no excesivo y sin candados que dificulten el acceso a su contenido, de esta manera se podrá de atender rápidamente una emergencia en el trabajo, mas sin

embargo si la empresa cuenta con más de cien trabajadores se deberá aperturar una enfermería.

Como se mencionó en el artículo 504 de la LFT, sobre las enfermerías, el lugar en que se presenten los primeros auxilios deberá de contar con el material mínimo de curación, sillas suficientes y un lavabo, el lugar deberá estar limpio, ventilado, iluminado y en orden, que esté claramente identificado como servicio de primeros auxilios, con la señalización correcta y bajo la responsabilidad del personal encargado, además debe de disponer de toallas, mantas, almohadas, ropa limpia y de un contenedor de residuos. Este servicio debe ser considerado como de carácter preventivo y para la atención de emergencias.

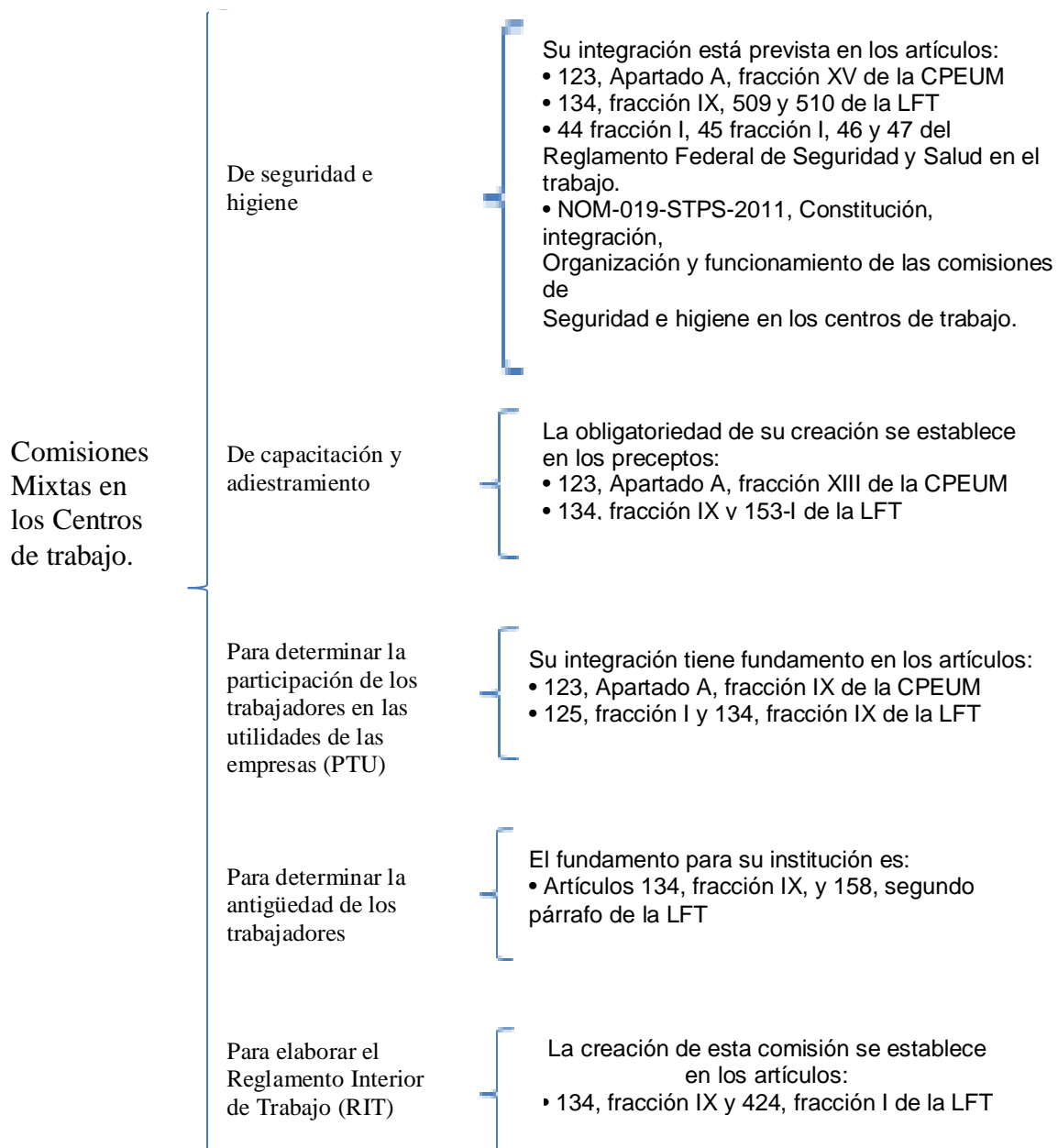
Otro punto muy necesario que especifica el artículo 509 de la LFT es que en cada empresa o establecimiento se debe de organizar las comisiones de seguridad e higiene que juzgue necesarias, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y las enfermedades, así como proponer medidas que los prevengan y vigilar que las cumplan, es de vital importancia la creación de comisiones de seguridad e higiene para la prevención de posibles riesgos de trabajo, de modo que para dar cumplimiento a dicha obligación el artículo 124 del RFSH otorga la facultad a la STPS para emitir la norma oficial mexicana que regule la organización y el funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.

En este sentido, el 13 de abril de 2011 la STPS dio a conocer en el DOF la norma oficial mexicana NOM-019-STSP-2011, “Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene”, misma que entro en vigor a los tres meses siguientes a su publicación, es decir, el 13 de

julio de 2011 y que establece las normas para la constitución de las comisiones mixtas de seguridad e higiene. (Noriega, 2012)

Las comisiones que se deben crear en el centro laboral como las menciona la LFT son las siguientes:

Imagen No. 1 Comisiones mixtas en los centro de trabajo



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la LFT

Las Comisiones Mixtas son definidas como: el conjunto de personas delegadas o elegidas paritariamente con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulen recomendaciones y propongan proyectos que se dirijan a la seguridad de los prestadores de servicio y a la mayor armonía posible entre los factores de producción. (Publicas, 2013)

Las comisiones de seguridad e higiene en los centros laborales tienen como objetivo promover la mejoría de las condiciones físicas y ambientales en que se desempeña el trabajo de los puntos productivos del país, y así contribuir al beneficio mutuo de los trabajadores, de las empresas y de la sociedad; es de suma importancia que en las empresas se genere un ambiente laboral sano, a fin de que sea sencillo el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad e higiene.

El artículo 2, fracción XVI del RFSH la constituyen los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que intervienen en los procesos y actividades de trabajo, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, a fin de conservar sanos a los trabajadores.

Tanto la integración como operación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene se caracteriza por los aspectos siguientes:

Tabla No. 15 Principios Generales de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

PRINCIPIOS GENERALES				
Se integraran con igual número de representantes de los trabajadores y del empleador que serán designados por cada parte (artículos 125 fracción I y 509 de la LFT)	Los trabajadores de confianza no podrán actuar como representantes de los trabajadores en las comisiones (artículo 183 de la LFT)	Patrones y trabajadores están obligados a participar en la integración y funcionamiento de las comisiones (artículos 132, fracción XXVIII y 134, fracción IX de la LFT)	El desarrollo de las actividades como representantes de las partes será gratuito y dentro de la jornada de trabajo	Cuando algún integrante no pueda participar en las comisiones podrá ser sustituido

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la LFT.

Al respecto la norma NOM-019-STPS-2011, denominada Constitución, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, menciona que dicha comisión deberá constituirse por las empresas en un plazo no mayor de 30 días posteriores al inicio de las actividades; esta comisión deberá de estar integrada por las personas siguientes:

- Un trabajador y el patrón o su representante, cuando el centro de trabajo cuente con menos de 15 trabajadores.
- Un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el patrón y sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en caso de que no exista figura sindical, cuando el centro de trabajo cuente con 15 trabajadores o más.

Conforme a los puntos 7.3. y 7.4. De la NOM-019-STPS-2011, el patrón deberá formalizar la constitución de la comisión de seguridad e higiene a través de un acta en sesión con los miembros que se hayan seleccionado y con la representación del sindicato, si lo hubiera.

El acta de constitución de la comisión deberá contener como mínimo los datos siguientes:

1.- Del trabajo:

- Nombre, denominación o razón social.
- Domicilio completo
- RFC
- Registro patronal otorgado por el IMSS
- Rama industrial o actividad económica
- Fecha de inicio de actividades
- Número de trabajadores del centro de trabajo
- Numero de turnos

2.- De la comisión

- Fecha de integración de la comisión (día, mes y año).
- Nombre y firma del patrón o de sus representantes de los trabajadores, cuando se trate de centros de trabajo con menos de 15 trabajadores.
- Nombre y firma del coordinador, secretario, vocales, en el caso de centro de trabajo con 15 trabajadores o más.

Como se mencionó con anterioridad, cuando el centro de trabajo cuente con 15 trabajadores o más la comisión mixta de seguridad e higiene deberá integrarse por un coordinador, secretario y vocales a continuación se describen las funciones de cada uno:

El coordinador deberá de:

1. Presidir las reuniones de trabajo de la comisión.
2. Dirigir y coordinar el funcionamiento de la comisión.
3. Promover la participación de los integrantes de la comisión y constatar que cada uno de ellos cumplan con las tareas asignadas.
4. Integrar el programa anual de los recorridos de verificación de la comisión y presentarlo al patrón.
5. Consignar en las actas de los recorridos de verificación de la comisión lo siguiente:

- a) Los agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros identificados.
 - b) Los resultados de las investigaciones sobre las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
6. Las medidas para prevenirlos.
 7. Coordinar las investigaciones sobre las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
 8. Elaborar al término de cada recorrido de verificación, conjuntamente con el secretario de la comisión, el acta correspondiente.
 9. Entregar al patrón las actas de los recorridos de verificación y analizar conjuntamente con él las medidas propuestas para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo.
 10. Dar seguimiento a la instauración de las medidas propuestas por la comisión relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.
 11. Asesorar a los vocales de la comisión y al personal del centro de trabajo, en la identificación de agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros en el medio ambiente laboral.
 12. Participar en las inspecciones sobre las condiciones generales de seguridad e higiene que practique la autoridad laboral en el centro de trabajo, en su caso.
 13. Solicitar, previo acuerdo de la comisión, la sustitución de sus integrantes.

14. Proponer al patrón el programa anual de capacitación de los integrantes de la comisión.

Por su parte el secretario tendrá las funciones siguientes:

1. Convocar a los integrantes de la comisión a las reuniones de trabajo de ésta.
2. Organizar y apoyar, de común acuerdo con el coordinador, el desarrollo de las reuniones de trabajo de la comisión.
3. Convocar a los integrantes de la comisión para realizar los recorridos de verificación programados.
4. Integrar a las actas de recorridos de verificación de la comisión:
 - a) Los agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros identificados.
 - b) Los resultados de las investigaciones sobre las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo y las medidas para prevenirlos.
5. Apoyar la realización de investigaciones sobre las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
6. Elaborar al término de cada recorrido de verificación, conjuntamente con el coordinador de la comisión, el acta correspondiente.

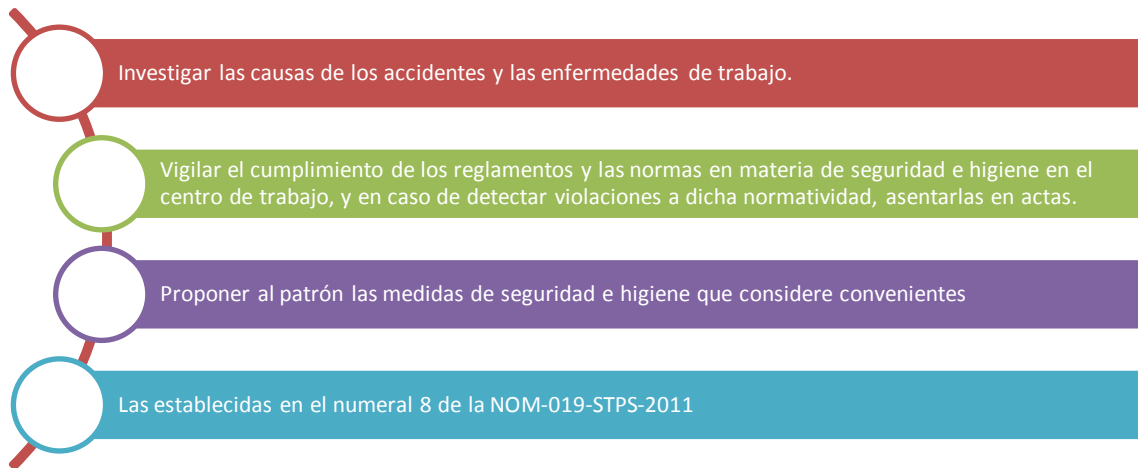
7. Recabar las firmas de los integrantes de la comisión en las actas de los recorridos de verificación.
8. Presentar y entregar las actas de recorridos de verificación al patrón, conjuntamente con el coordinador de la comisión.
9. Mantener bajo custodia copia de:
 - a) Actas de constitución y su actualización.
 - b) Actas de los recorridos de verificación que correspondan al programa anual de recorridos de verificación del ejercicio en curso y del año inmediato anterior.
 - c) Evidencia documental sobre la capacitación impartida el ejercicio en curso y el año inmediato anterior a los integrantes de la propia comisión.
 - d) Documentación que se relacione con la comisión.
10. Participar en las inspecciones sobre las condiciones generales de seguridad e higiene que practique la autoridad laboral en el centro de trabajo, en su caso.
11. Integrar el programa anual de capacitación de los integrantes de la comisión.

Los vocales que integren la comisión mixta de seguridad e higiene tendrán las funciones siguientes:

1. Participar en las reuniones de trabajo de la comisión.
2. Participar en los recorridos de verificación.
3. Detectar y recabar información sobre los agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros identificados en sus áreas de trabajo.
4. Colaborar en la realización de investigaciones sobre las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.
5. Revisar las actas de los recorridos de verificación.
6. Participar en el seguimiento a la instauración de las medidas propuestas por la comisión relacionadas con la prevención de riesgos de trabajo.
7. Apoyar las actividades de asesoramiento a los trabajadores para la identificación de agentes, condiciones peligrosas o riesgosas y actos inseguros en su área de trabajo.
8. Identificar temas de seguridad y salud en el trabajo para su incorporación en el programa anual de capacitación de los integrantes de la comisión.
9. Participar en las inspecciones sobre las condiciones generales de seguridad e higiene que practique la autoridad laboral en el centro de trabajo, en su caso.

De acuerdo con el artículo 126 del RFSH, las comisiones mixtas de seguridad e higiene que se integren tendrán las funciones siguientes:

Imagen No. 2 Funciones de la comisión mixta de seguridad e higiene.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del RFSH.

El programa anual de recorridos de verificación deberá de integrarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la constitución de la comisión y posteriormente, se deberá conformar el programa dentro de los primeros 30 días naturales de cada año.

De este capítulo se concluye que con la reforma a la LFT en el año 2012, se logran establecer mejor los lineamientos que regulan la relación obrero-patronal, estableciendo las diferentes formas de contratación de acuerdo a las distintas modalidades de trabajo que se requieren hoy en día; respecto a la prevención de riesgos de trabajo en las empresas, se perfecciona la integración y comunicación de las distintas dependencias que se encargan de regular la protección de los trabajadores, así como también se establece un mejor control que permita verificar constantemente el funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo, creadas a nivel empresa, local, estatal y federal.

2.4. Tipos de Contratación en las empresas.

Actualmente en México el mercado laboral ha crecido sin medida, debido al dinamismo económico que se muestra actualmente, el tema que ha dejado huella sin duda es el de la reforma a la LFT del año 2012, en la que deja insatisfechos tanto a empleadores como a los trabajadores, por las modificaciones a la forma de contratación³ puesto que por un lado los empleadores querían mayor facilidad para poder contratar y despedir a trabajadores y por otro lado los trabajadores quedaron insatisfechos porque si hubo mecanismos que flexibilizaron la relación de trabajo y que también en ciertos temas específicos disminuyeron sus derechos.

Para entender mejor el tema empecemos por entender que es una relación de trabajo, esta es el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de su salario. (LFT ART 22), de igual manera la misma LFT define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Actualmente existen diferentes formas de contratación entre las más importantes son las siguientes:

- Subcontratación
- Contratos a prueba

³ Contrato es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Chavarro, 2010)

- Trabajo decente
- Contratación colectiva
- Libre contratación colectiva

De acuerdo al artículo 15-A de la LFT el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Este tipo de trabajo no podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares que se desarrollen en el centro de trabajo, deberá justificarse por su trabajo especializado, No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante. (Congreso de la Unión, 2015)

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social, si bien este tipo de contratación siempre causa incertidumbre en cuanto a la continuidad en el trabajo, menor control en cuanto al trabajador sobre las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo, los despidos arbitrarios o las condiciones de trabajo inadecuadas todas estas figuras siempre van relacionadas con la subcontratación puesto que estas prácticas empresariales no solamente es la búsqueda de una mayor especialización sino también el interés generalizado de reemplazar la mano de obra contratada directamente para abatir costos, eludir a los sindicatos y ganar flexibilidad en el manejo de las relaciones

laborales. Para este tipo de contratación debería de existir más inspección en el trabajo, manejo de las horas extras entre otras cosas.

Por otra parte en la reforma a la LFT del año 2012, también nos menciona que está prohibido la utilización de menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena de prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. (Congreso de la Unión, 2015)

Los requisitos que deben contener, donde consten las condiciones de trabajo son los siguientes:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Otra de las formas anteriores de contratación es la relación de trabajo para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial.

En relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba hasta de 30 días, para verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios. El periodo de prueba, podrá extenderse hasta 180 días, para puestos de dirección,

gerenciales y funciones de dirección o administración de la empresa. (Congreso de la Unión, 2015)

Durante el periodo de prueba, el trabajador disfrutará del salario, seguridad social y de las prestaciones. La relación de trabajo con periodos de prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; estos periodos improrrogables. El tiempo de vigencia de estos periodos, se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador los requisitos y conocimientos necesarios, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, así como la naturaleza del puesto se dará por terminada la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón.

Por otra parte existe el contrato colectivo de trabajo en éste el patrón emplea trabajadores miembros de un sindicato y tiene la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo; si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos

CAPÍTULO III. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012 EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.

En este capítulo se explicará el proceso que se realizará para llevar a cabo la investigación de campo, comenzando a escribir la historia de la empresa en la cual se llevará a cabo el caso de estudio, para posteriormente dar a conocer el método, las técnicas y las herramientas que nos llevaran a la obtención de resultados que se analizarán en el siguiente capítulo.

3.1 DIAGNÓSTICO A JER MEX S.A. DE C.V.

3.1.1 Antecedentes

La investigación de campo se realizará en la empresa textil Jer Mex, S.A. de C.V., la empresa cuenta con dos plantas: la matriz que está ubicada en la ciudad de México y se encarga principalmente de las exportaciones así como de la venta y entrega de los productos a clientes de mayor renombre como Nueva Wal Mart de México, S. de R.L. de C.V. y Tiendas Chedraui, S.A. de C.V.; y la sucursal que está ubicada en la ciudad de Puebla en calle 14 oriente n° 3201 en la Colonia América Norte, C.P. 72340 que es la planta donde realizaremos nuestra investigación debido a que es aquí donde se realiza todo el proceso productivo por lo cual alberga a un gran número de trabajadores.

Jer Mex, S.A. de C.V., está fundada desde 1978, es una empresa mexicana preocupada por desarrollar materia prima para productos de limpieza del hogar e institucional. Se dedica a realizar maquila para marcas importantes y la mayor parte de la producción se exporta, principalmente, a Estados Unidos y Canadá, por lo cual ante la SE es una Empresa Altamente Exportadora, ALTEX.

La empresa cuenta con una planta productora que realiza diferentes tipo de hilos y tiene una capacidad de producción de 440 toneladas mensuales que se elaboran en tres turnos laborales y cuenta con 160 trabajadores, la superficie de la planta es de 2,800.00 metros cuadrados.

Jer Mex, S.A. de C.V. es una empresa textil que, por el proceso productivo que realiza, se preocupa por el medio ambiente y ante todas las inspecciones a las cuales se enfrenta ha logrado establecer mejores condiciones no sólo para el desarrollo de la producción sino también para todo su personal logrando así la obtención de un reconocimiento del MEM.

3.1.2. Filosofía

a. Misión

Crear valor para nuestros clientes, asociados y accionistas, basados en la confianza al ofrecer productos de calidad competitiva con una adecuada relación precio-valor.

b. Visión

Convertirnos en una empresa líder en el mercado nacional y de exportación, a la vanguardia en nuestro ramo y con los más altos estándares de calidad.

c. Objetivos

El cumplimiento de nuestros compromisos de servicios y calidad, nos han permitido desarrollar una sólida relación de negocios con importantes firmas. Esto es el reflejo de nuestro estricto control de calidad y nuestro compromiso de puntualidad en las fechas convenidas de las entregas.

Podemos deducir que tenemos clientes satisfechos que reciben cabalmente sus pedidos con las especificaciones solicitados que reducen sus inventarios al recibir sus mercancías a tiempo.

El crecimiento que se tiene proyectado consideramos que será alrededor un 20% en el volumen de nuestras ventas anuales.

d. Valores

Honestidad

- Dirigirnos honestamente en todas las actividades que realizamos.

- Afrontar nuestras limitaciones para mantener una imagen responsable frente a la empresa-cliente.
- Respetar las disposiciones y acuerdos legales a los que estamos comprometidos con el personal-empresa y cliente.

Confianza

- Manejar con seriedad y prudencia la información de carácter confidencial que nos confían las empresas-cliente que atendemos.

Calidad

- Elevar y perfeccionar nuestro desarrollo y competencia técnica personal y grupal.
- Encausar y asesorar a los empleados cuando notemos deficiencias en su desempeño.

Integridad

- Rechazar cualquier tipo de desviación a nuestro código.

Respeto y Atención

- Considerar y valorar el trabajo y esfuerzo personal y grupal.
- Dirigirse con cortesía y dar importancia a las necesidades y requerimientos internos y externos.

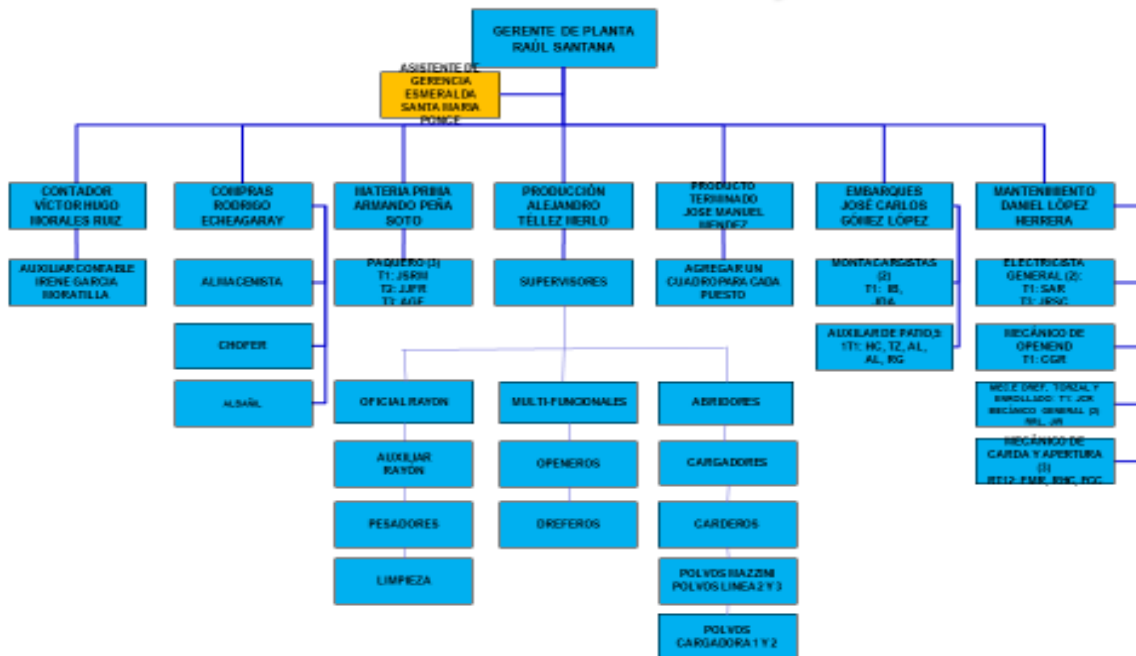
Profesionalismo

- Responder, afrontar y resolver los problemas diarios. (JER MEX S.A. DE C.V., s.f.)

3.1.3 Estructura Orgánica

La empresa Jer Mex S.A. de C.V. dio a conocer la forma en la que se encuentra organizada su estructura para el funcionamiento de las labores cotidianas que se realizan diariamente. Esta se muestra a continuación:

Imagen No. 3 Organigrama de Jer Mex S.A. de C.V.



Fuente: Organigrama Proporcionado por la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

3.1.4 Proceso de producción en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

El proceso de elaboración en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para la fabricación del pábilo para trapeador se enlista a continuación:

- Se realiza la programación del pedido
- Se da fecha de entrega

- Solicita al área de acabado la hoja de mezcla
- Se hace la orden de pedido
- Se solicita el material necesario
- Se entrega al área de apertura la orden de pedido
- Se realiza el banco según las indicaciones
- Se mete el material a la cargadora
- Se comienza a cardar el material
- Se checa peso de cinta o mecha
- Se pasa a hilado en el dref correspondiente
- Se carga el dref con las puntas necesarias por usos
- Se comienza el hilado del material
- Se checa el peso del hilo, verificando que cumpla con las condiciones de calidad.
- Se pasan las bobinas terminadas al respectivo torzal
- Se inicia el proceso de torcido para la elaboración de las canillas
- Al término del torcido se pasa a darle la presentación que requiere el cliente, ya sea en rollo, cono o bulto.
- Si la presentación del material es en rollo o cono se entarima, se emplea la tarima y se procede a pesarla.
- Se pega la etiqueta de pedido con el peso en libras o kilos según sea la especificación del cliente.
- Se envía a bodega para posteriormente realizar el embarque.

Fuente: Proceso de Producción proporcionado por la empresa Jer Mex S.A. de

3.1.5 Contratos laborales de la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

La empresa Jer Mex S.A. de C.V. realiza con sus trabajadores dos tipos de contratos laborales, los cuales son:

1. Contrato individual por Tiempo Determinado.
2. Contrato Colectivo de Trabajo.

Para efectuar el análisis de los contratos de trabajo, la empresa proporcionó copia de estos y se ubican en el ANEXO 1 y ANEXO 2 respectivamente.

3.2 DISEÑO DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO

3.2.1. Naturaleza y tipos de investigación

La presente investigación, de acuerdo con los objetivos planteados, se diseñó con un tipo de investigación de campo apoyada en:

Una investigación documental de carácter analítico porque durante el desarrollo de la investigación para la realización de los capítulos uno y dos se llevaron a cabo la investigación exploratoria y descriptiva, respectivamente, ya que en la primera se estudiaron los antecedentes de la LFT, y de la Seguridad Social en México y el mundo. Posteriormente se investigaron y explicaron las principales reformas a la LFT respecto a los Contratos Individuales de trabajo así como también en materia de seguridad e higiene laboral.

Lo anterior obedece a que se analizarán los contratos de trabajo que existen en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para verificar que estén elaborados con base a la LFT del año 2012, y también se elaborará un plan para prevenir riesgos de trabajo, tal como se señala en el objetivo general. (Cazau, 2002)

Para la elaboración de este capítulo se desarrollará la investigación de campo en la empresa Jer Mex, S.A. de C.V., la cual es “una investigación donde estudiamos a los individuos en los mismos lugares donde viven, trabajan o se divierten, o sea, en su hábitat natural”.

Entendiendo a la investigación como el conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos, que aplicamos para el estudio de un fenómeno particular para el estudio planteado se propone una investigación de campo con enfoque mixto pues “es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”. (Hernández, 2010)

El enfoque es mixto porque a través del método cuanti-cualitativo se espera cuantificar, en primer lugar, el grado de conocimiento que tienen dentro de la empresa tanto los trabajadores como los jefes administrativos respecto a los contratos individuales de trabajo, las prestaciones que les otorga la empresa, así como la prevención de riesgos de trabajo sobre las reformas a la LFT en el año 2012, posteriormente se espera conocer cómo afectaron estas reformas, a la empresa y a los trabajadores así como los cambios administrativos, contables y operacionales que realizaron para alinearse a esta nueva Ley y las modificaciones a sus prestaciones para garantizar una mejor seguridad social a los trabajadores.

Por último, la investigación cuantitativa da la oportunidad de generalizar los resultados más ampliamente, lo cual permite tener el control sobre los fenómenos estudiados, así como su conteo y la magnitud de éstos, lo que nos permite tener un enfoque sobre puntos específicos del fenómeno y nos facilita comparar resultados entre estudios similares.

3.3 LA HIPÓTESIS Y LA OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. La hipótesis

Entendiendo por hipótesis aquella explicación previa que busca convertirse en conclusión a un determinado asunto. Las hipótesis pueden contener información relevante, digna de estudio por los que buscan resolver una situación en cuestión, las hipótesis pueden surgir de un suceso cualquiera surgen con nuevas teorías y respuestas al objetivo en cuestión, las hipótesis que puedan surgir de un suceso cualquiera pueden ser verdaderas o falsas, dependiendo del contexto en las que se usen, las hipótesis pueden representar una herramienta para un veredicto.

Una hipótesis podrá tomar forma de aseveración o respuesta cuando se le dé el correcto valor científico, es decir, planteada la hipótesis, ésta debe ser expuesta y analizada por el ente rector pertinente, detallar cada uno de sus aspectos, confirmar si se trata de una proposición justa y veraz para luego concluir si tiene o no sentido tomarla en cuenta para la conclusión final. (Gonzalez, 2013)

Por tanto, al ser la respuesta inicial a nuestra pregunta de investigación que en adelante se verificará para comprobarse con los datos recabados, se determina para la presente investigación la siguiente hipótesis:

Con el análisis de los contratos de trabajo apegados a las reformas efectuadas a la LFT en el año 2012, la empresa Jer Mex S.A. de C.V., cumplirá

con el pago de las diversas prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y podrá elaborar un plan para prevenir riesgos de trabajo.

Conforme a Sampieri, las hipótesis causales se definen como proposiciones tentativas acerca de las posibles relaciones entre dos o más variables y la manera en que se manifiestan; para nuestro caso de estudio, se establecerá como una Hipótesis causal multivariada, al considerar una relación entre una variable independiente y varias dependientes. (Hernández, 2010)

3.3.2. Las Variables

Las variables son todo concepto que esperamos que varíe a lo largo de la investigación determinada. Las variables se clasifican se acuerdo a:

- a) Complejidad: Simples y complejas
- b) Manipulación: Activas y asignadas
- c) Ubicación: Organísmicas y situacionales
- d) Medición: Cualitativas y cuantitativas
- e) Función: Relevantes y No Relevantes

(Cazau, 2002)

Por lo anterior, las variables cuyas propiedades son susceptibles de medirse y observarse para:

1.- Conocer la evolución histórica del nacimiento del derecho del trabajo y la seguridad social en México y en el mundo.

2.- Explicar la reforma hecha a la LFT en el año 2012 en el aspecto de los contratos de trabajo y previsión de riesgos de trabajo

3.- Evaluar los conocimientos que tienen los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. sobre sus derechos laborales a partir de la reforma a la LFT del año 2012 y verificar si existe una comisión mixta de seguridad e higiene en la empresa.

4.- Interpretar los resultados obtenidos con base en el diagnóstico realizado a la empresa Jer Mex S.A. de C.V. para identificar el conocimiento que los trabajadores tienen respecto a sus prestaciones laborales y verificar las áreas de oportunidad que tiene la empresa respecto a la prevención de Riesgos de Trabajo.

5.- Elaborar estrategias de trabajo para la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y realizar un plan de prevención de Riesgos de Trabajo, para la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

Las variables de esta investigación son las siguientes:

a. Variable Independiente

Contratación de trabajadores y elaboración de un plan para prevenir riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. conforme a la reforma a la LFT en el año 2012.

b. Variables Dependientes

- Conocimientos Generales del trabajador
- Prestaciones en materia laboral para los trabajadores.
- Seguridad e higiene para los trabajadores.

Tomando en cuenta que la hipótesis quedó definida como causal multivariada, se considera una investigación no experimental con un diseño transeccional correlacional-causal.

Definida como una investigación no experimental al plantear que se realiza sin hacer variar en forma intencional las variables independientes para observar su efecto sobre la variable dependiente, de tal forma que los fenómenos se observan tal como se desarrollan en su contexto natural para ser analizados. Son fenómenos ya existentes y las variables independientes existen sin posibilidad de manipularlas.

Establecido como un diseño transeccional correlacional-causal, conforme a Sampieri, donde se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa – efecto.

3.3.3. Operacionalización de las Variables

El proceso de medición se realiza básicamente a partir de la operacionalización de las variables. A través de ésta se pasa de un concepto teórico, que se plantea en el problema de investigación y que es difícil de medir en la realidad directamente, hasta un concepto empírico, transformado por la investigación de campo para poder cuantificarlo en la realidad.

Las variables complejas requieren de instancias intermedias y el identificar las dimensiones o subvariables para aterrizarlas en indicadores hacen un recorrido que va de lo general a lo particular, del plano teórico al plano empíricamente contrastable. Esto es, se identificarán las dimensiones de las variables planteadas en el presente trabajo de investigación para poder ser contrastadas empíricamente en indicadores, que no son otra cosa que parámetros que contribuyen a ubicar la situación en la que se halla la problemática a estudiar, la cual en resumen consiste en verificar si los contratos individuales de trabajo así como la creación de una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo están conforme a la LFT del año 2012.

A continuación se presenta la matriz de la operacionalización de las variables:

Tabla No.16 Matriz de Operacionalización de las Variables

Título de la Tesis	Estrategias de contratación y prevención de riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. basado en la Ley Federal del Trabajo del año 2012.
Hipótesis	Con el análisis de los contratos de trabajo apegados a las reformas efectuadas a la LFT en el año 2012, la empresa Jer Mex S.A. de C.V., cumplirá con el pago de las diversas prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y podrá elaborar un plan para prevenir riesgos de trabajo.
Variable I	Contratación de trabajadores y elaboración de un plan para prevenir riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. conforme a la reforma a la LFT en el año 2012.
Variable D	Conocimientos Generales del trabajador Prestaciones en materia laboral para los trabajadores. Seguridad e higiene para los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con datos establecidos para la elaboración de la investigación.

3.3.4. Procedimiento de Recolección de Datos.

3.3.4.1. Población y Muestra

Tal como se señaló el tipo de investigación es de campo apoyada en una técnica de encuesta.

La encuesta se define como el conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por diversas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones. (Definición abc, tu diccionario hecho fácil, 2015)

Por consiguiente, la técnica de encuesta se realizara a través de la aplicación de un instrumento de medición, previo a esto, es necesario identificar a la población y muestra a observar.

c. Población

Si se considera que población es el conjunto de todos los elementos de estudio que cumplen con una serie de especificaciones determinadas, la población que se identifica es la siguiente:

En la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. hay un total de 161 trabajadores, que está compuesto por 24 trabajadores clasificados como “personal de confianza” y 136 trabajadores clasificados como “personal sindicalizado”, éste último no cuenta con preparación profesional sólo con educación básica; las edades de los trabajadores varía de los 20 a los 60 años.

d. Muestra

La selección para la aplicación del instrumento de medición dentro de la unidad de análisis es la muestra probabilística, ya que la elección de la muestra probabilística radica en que se presupone que todos los elementos de la población tienen una misma probabilidad de ser elegidos por poseer las características para la medición del problema. Asimismo, se contempla que es transeccional o transversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, esto es, en un tiempo único. (Hernández, 2010)

De una población de 161 trabajadores se determinó una muestra probabilística de 140 trabajadores; para determinar dicha muestra se utilizó el programa probabilístico emitido por la Universidad Autónoma de Madrid, en el cual se permite un 3% de margen de error máximo admitido, por lo tanto el nivel de confianza de la muestra será de un 95%, tal como se muestra a continuación:

Imagen No. 4 Cálculo del tamaño de una muestra.

ERROR	3.0%
TAMAÑO POBLACIÓN	161
NIVEL DE CONFIANZA	95%

$\frac{N * (\alpha_c * 0,5)^2}{1 + (e^2 * (N - 1))}$	TAMAÑO DE LA MUESTRA = 140
--	-----------------------------------

(Universidad Autónoma de Madrid, 2015)

De las 140 encuestas que se aplicarán a los empleados de la empresa Jer Mex S.A. de C.V., se le realizará una encuesta especializada al Contador General de la planta el C.P. Víctor Hugo Morales Ruíz ya que funge como gerente de recursos humanos y es quien tiene mayor relación con los trabajadores de la misma desde su contratación hasta ser el responsable de efectuarles el pago de su nómina.

Para aplicar las 140 encuestas se programará con el Contador General de la empresa una fecha específica y el día será viernes pues comentó que este día todos los trabajadores pasan a firmar su nómina y es común que la mayoría llegue

con tiempo de anticipo a su hora de entrada. Las encuestas se aplicarán en 3 horarios distintos ya que el personal de la empresa tiene tres turnos de trabajo: al personal del turno matutino que labora de 06:50 a 15:00 se le aplicará la encuesta de 15:00 a 16:00 horas., el personal del turno vespertino labora de 15:000 a 22:30 horas., por lo que se le aplicará la encuesta de 14:00 a 15:00 y finalmente el turno nocturno que labora de 22:30 a 07:00 horas se le aplicará la encuesta de 07:00 a 08:00 horas.

3.3.5. Instrumento de Medición.

El instrumento de medición que se utilizará para la aplicación de la encuesta es cuestionario, el cual nos permite recabar información para medir las variables establecidas para la elaboración de la propuesta.

El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados, está formado por una serie de preguntas relacionadas con las variables que se desean medir, mismas que son congruentes con el planteamiento del problema y la hipótesis propuesta.

En el diseño del cuestionario se optó por el uso de preguntas mixtas, las cuales están categorizadas o contienen repuestas previamente establecidas o delimitadas y otras pueden ser contestadas de acuerdo al criterio propio del sujeto, este diseño nos permite analizar mejor las respuestas y obtener una conclusión más acertada.

Retomando el apartado 3.3.3 denominado “Operacionalización de las variables”, con la identificación de las variables, dimensiones e indicadores y con la relación de los ítems se elabora la matriz que permitirá construir el instrumento de medición, tal como se identifica en la siguiente matriz:

Tabla No. 17 Matriz para construir el Instrumento de Medición

Eje 2		
Variable D:	Conocimientos generales del trabajador	
Dimensión	Indicador	Ítem
Relación de trabajo	La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.	1-2
Patrón	Persona Física o Moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.	3
Reforma Laboral	Un cambio completo en la legislación laboral.	4
Contrato individual de trabajo	Cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.	5-7
Sindicato	Asociación de trabajadores cuyo objetivo es de la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados.	8
Contrato colectivo de trabajo	Es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.	9
Reglamento Interior de Trabajo	Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.	10-11

Fuente: Elaboración propia con datos establecidos para la elaboración del instrumento de medición

Tabla No. 17 Continuación Matriz para construir el Instrumento de Medición

Salario	Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.	12-13
Eje 3		
Variable D:	Prestaciones laborales para el trabajador	
Dimensión	Indicador	Ítem
Vacaciones	Es el plural de vacación, un término que procede del latín vacatio y que hace referencia al descanso de una actividad habitual. Se trata del período en el cual las personas que estudian o trabajan suspenden temporalmente sus obligaciones.	14
Accidentes de trabajo	Es aquel que se aplica a todo riesgo, acción o hecho que suponga una dolencia o daño para una persona mientras la misma se encuentra trabajando.	29
Incapacidad Temporal	Es un seguro que brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria para el trabajador y su familia. Además, otorga prestaciones en especie y en dinero que incluyen, por ejemplo: ayuda para lactancia y subsidios por incapacidades temporales.	30
Incapacidad Permanente	Prestación económica que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.	31
Comisión Mixta de seguridad e Higiene	Es un organismo que se establece para investigar las causas de los accidentes en los centros de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.	32
Reglamento Interno de seguridad e higiene	Se publica para establecer la organización y el funcionamiento de la comisión mixta de seguridad e higiene.	33
Prevención de Riesgos de Trabajo	Conjunto de medidas que se toman tanto en forma individual como socialmente, a partir de iniciativas privadas y públicas, para impedir en la medida de lo posible que acontezcan hechos dañinos.	34-35

Fuente: Elaboración propia con datos establecidos para la elaboración del instrumento de medición.

Tabla No. 18 Ítems del Instrumento de Medición.

Ítem
1.- ¿Conoce usted cómo se da una relación de Trabajo?
2.- Si la pregunta anterior es afirmativa explique para usted que es una relación de trabajo
3.- ¿Cómo describe a su patrón?
4.- ¿Ha escuchado hablar de la Reforma Laboral del año 2012? En caso Afirmativo mencione que sabe de la Reforma Laboral.
5.- ¿Sabe qué es un Contrato Individual de Trabajo?
6.- ¿En su trabajo ha firmado algún Contrato Individual de Trabajo? En caso Afirmativo mencione si le dieron a conocer sus derechos y obligaciones.
7.- ¿Conoce los diferentes tipos de Contrato que maneja Jer Mex de S.A. de C.V.?
8.- ¿Sabe qué es un sindicato? En caso afirmativo como se llama Sindicato al que pertenece.
9.- ¿Dentro de la empresa tienen celebrado algún contrato colectivo de trabajo?
10.- ¿Sabe usted si en Jer Mex S.A de C.V. Existe un Reglamento Interior de Trabajo?
11.-En caso afirmativo ¿Considera que este Reglamento es respetado?
12.- Para usted, el salario que recibe de la empresa es:
13.- ¿Cómo se integra su salario diario?
14.- ¿Cuántos días de vacaciones recibe usted al año?
15.- ¿Conoce usted qué porcentaje le corresponde de Prima Vacacional?
16.- ¿Recibe Puntual su pago de Aguinaldo?
17.- ¿Conoce usted qué es una Prima Dominical?
18.- ¿Trabaja horas extras?
19.- ¿Cuándo trabaja horas extras, su pago es diferente al normal?
20.- ¿Recibe alguna ayuda para la compra de Despensa?
21.- ¿La empresa Jer Mex Tiene la forma de checar su horario de entrada como de salida? En caso afirmativo mencione si recibe una ayuda extra por llegar siempre puntual.
22.- ¿Sabe si la empresa le otorga fondo de ahorro? En caso afirmativo cuántas veces al año le otorgan este fondo de ahorro.
23.- ¿Conoce el contenido de la Ley del Seguro Social?

Fuente: Elaboración propia con datos establecidos para la elaboración del instrumento de medición.

Tabla No. 18 Continuación Ítems del Instrumento de Medición.

24.- ¿Ha realizado algún trámite de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social?
25.- ¿Sabe quién es un Derechohabiente? En caso afirmativo menciónelo.
26.- ¿Conoce quiénes son sus beneficiarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y los beneficios que tienen? En caso afirmativo mencione algún beneficio.
27.- ¿Conoce que cubre el Seguro de Enfermedades y Maternidad? En caso Afirmativo mencione una atención.
28.- ¿Considera que la empresa Jer Mex S.A. de C.V. cuenta con las instalaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?
29.- ¿Alguna vez ha sufrido algún tipo de accidente laboral? En caso afirmativo ha recibido algún tipo de atención médica en la empresa.
30.- ¿Conoce los procedimientos para tramitar una Incapacidad Temporal?
31.- ¿Conoce los procedimientos para tramitar una Incapacidad Permanente Parcial o Total?
32.- ¿Sabe usted si en la empresa existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene? En caso afirmativo mencione una actividad que esta comisión realiza en la empresa.
33.- ¿Conoce usted bajo que lineamientos se rige la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene?
34.- ¿En la empresa alguna vez han recibido cursos de capacitación para la prevención de riesgos de trabajo? En caso afirmativo mencione que tipo de curso
35.- Mencione una forma de prevenir un riesgo de trabajo en la empresa.

Fuente: Elaboración propia con datos establecidos para la elaboración del instrumento de medición.

A continuación se presenta el instrumento de medición diseñado para esta investigación, el cual se aplicará a la muestra indicada anteriormente, éste considera los 4 ejes antes mencionados para la evaluación de las variables planteadas en este proyecto, mediante varios ítems enfocados en aspectos particulares de las mismas, las cuales apoyaran para diseñar las estrategias de contratación y prevención de riesgos de trabajo en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.



El presente instrumento de medición se diseñó para realizar una encuesta, para la cual se elige la herramienta del cuestionario mismo que se ha diseñado con fines académicos para el proyecto de tesis titulado "ESTRATEGIAS DE CONTRATACION Y PREVENCION DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V. BASADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL AÑO 2012"

El cuestionario consta de 3 ítems en total, agrupados en 4 ejes o categorías estructurados de la siguiente manera:

- Eje 1 "Datos informativos del encuestado"
- Eje 2 "Conocimientos generales del trabajador en materia laboral"
- Eje 3 "Prestaciones laborales para el trabajador"
- Eje 4 "Seguridad e Higiene en el trabajo"

Objetivo. El instrumento se ha diseñado para ser aplicado a los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A de C.V. con el objetivo de recabar información, acerca del conocimiento que los trabajadores tienen de sus derechos y obligaciones conforme a las reformas de la Ley Federal del Trabajo y las prestaciones que la empresa les otorga, así como también verificar si dentro de la empresa existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

NOTA 1. La utilidad de ésta investigación solo es para efectos de desarrollo de la tesis en referencia. Los datos que usted comparta son estrictamente confidenciales y reservados.

Instrucciones de llenado del instrumento-cuestionario: Marque con una X la respuesta que conteste la pregunta formulada y responda en los espacios con la información requerida.

Eje 1. Datos informativos del encuestado"

Sexo: () Femenino () Masculino

Edad: _____ años

Antigüedad en la empresa: _____

Ultimo grado de estudios: _____

Eje 2 "Conocimientos generales del trabajador"



1.- ¿Conoce usted cómo se da una relación de Trabajo?

- a) Si
- b) No

2.- Si la pregunta anterior es afirmativa explique para usted que es una relación de trabajo

R= _____

3.- ¿Cómo describe a su patrón?

- a) Persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores
- b) Persona que utiliza los servicios de los trabajadores para un beneficio económico
- c) Persona que retribuye económicamente a sus empleados por su trabajo

4.- Ha escuchado hablar de la Reforma Laboral del año 2012?

- a) Si
- b) No

En caso Afirmativo mencione que sabe de la Reforma Laboral.

R= _____

5.- ¿Sabe que es un Contrato Individual de Trabajo?

- a) Si
- b) No

6.- ¿En su trabajo ha firmado algún Contrato Individual de Trabajo?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo mencione si le dieron a conocer sus derechos y obligaciones

R= _____

7.- ¿Conoce los diferentes tipos de Contrato que maneja Jer Mex de S.A. de C.V.?

- a) Si
- b) No

8.- ¿Sabe que es un sindicato?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo como se llama el Sindicato al que pertenece.

R= _____

9.- ¿Dentro de la empresa tienen celebrado algún Contrato Colectivo de trabajo?

- a) Si
- b) No

10.- ¿Sabe usted si en Jer Mex S.A de C.V. existe un Reglamento Interior de Trabajo?

- a) Si
- b) No

11.- En caso afirmativo ¿Considera que este Reglamento es respetado?

- a) Si
- b) No

12.- Para usted, el salario que recibe de la empresa es:

- a) Bueno
- b) Malo
- c) Regular

13.- ¿Cómo se integra su salario diario?

R= _____

Eje 3 “Prestaciones laborales para el trabajador”

14.- ¿Cuántos días de vacaciones recibe usted al año?

- a) 6 días
- b) 8 días
- c) De acuerdo a su antigüedad en el trabajo.

15.- ¿Conoce usted qué porcentaje le corresponde de Prima Vacacional?

- a) 10%
- b) 20%
- c) 25%

16.- ¿Recibe puntual su pago de Aguinaldo?

- a) Si
- b) No

17.- ¿Conoce usted que es una Prima Dominical?

- a) Si
- b) No

18.- ¿Trabaja horas extras?

- a) Si
- b) No

19.- ¿Cuándo trabaja horas extras, su pago es diferente al normal?

- a) Si
- b) No

20.- ¿Recibe alguna ayuda para la compra de Despensa?

- a) Si
- b) No

21.- ¿La empresa ~~Jer Mex~~ Tiene la forma de checar su horario de entrada como de salida?

- a) Si
- b) No

En caso Afirmativo mencione si recibe una ayuda extra por llegar siempre puntual.

R= _____

22.- ¿Sabe si la empresa le otorga fondo de ahorro?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo cuantas veces al año le otorgan este fondo de ahorro

R= _____

Eje 4 "Seguridad e Higiene en el trabajo"

23.- ¿Conoce el contenido de la Ley del Seguro Social?

- a) Si
- b) No

24.- ¿Ha realizado algún trámite de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social?

- a) Si
- b) No

25.- ¿Sabe quién es un Derechohabiente?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo menciónelo

26.- ¿Conoce quiénes son sus beneficiarios ente el Instituto Mexicano del Seguro Social y los beneficios que tienen?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo mencione algún beneficio.

R= _____

27.- ¿Conoce que cubre el Seguro de Enfermedades y Maternidad?

- a) Si
- b) No

En caso Afirmativo mencione una atención.

R= _____

28.- ¿Considera que la empresa Jer Mex S.A. de C.V. cuenta con las instalaciones adecuadas para el desarrollo de su trabajo?

- a) Si
- b) No

29.- ¿Alguna vez ha sufrido algún tipo de accidente laboral?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo ¿ha recibido algún tipo de atención médica en la empresa?

R= _____

30.- ¿Conoce los procedimientos para tramitar una Incapacidad Temporal?

- a) Si
- b) No

31.- ¿Conoce los procedimientos para tramitar una Incapacidad Permanente Parcial o Total?

- a) Si
- b) No

32.- ¿Sabe usted si en la empresa existe una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo mencione una actividad que esta comisión realiza en la empresa

R= _____

33.- ¿Conoce usted bajo que lineamientos se rige la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene?

- a) Si
- b) No

34.- ¿En la empresa alguna vez han recibido cursos de capacitación para la prevención de riesgos de trabajo?

- a) Si
- b) No

En caso afirmativo mencione qué tipo de curso

R= _____

35.- Mencione una forma de prevenir un riesgo de trabajo en la empresa

R= _____ □

En este capítulo se logró establecer el instrumento de medición llamado encuesta, con las características necesarias para su aplicación, el cual nos permitirá identificar, a través de las diversas preguntas aplicadas a los trabajadores de la empresa, los conocimientos con los que cuentan de manera general en materia laboral y específicamente en cuanto a las prestaciones laborales que les otorgan y verificando también las medidas que la empresa está tomando para la prevención de riesgos de trabajo.

CAPÍTULO IV. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS PARA IDENTIFICAR LAS ÁREAS DE OPORTUNIDAD QUE TIENE LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V. PARA LA ELABORACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y LA COMISIÓN MIXTA DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En este capítulo se interpretarán los resultados obtenidos a través del instrumento de medición aplicado a los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V., los cuales se analizan con un método que va de lo general a lo particular. El análisis parte de la sistematización de los datos por eje, para lo cual se elabora un modelo de codificación y tabulación de la información obtenida en los ítems. Posteriormente los resultados se reflejan mediante el diseño de tablas con las frecuencias absolutas y relativas, las cuales se representan gráficamente para su interpretación. Finalmente, se elabora para el análisis final de los resultados una serie de matrices que se apoyan en la herramienta denominada Árbol de Problemas para la generación de estrategias, mismas que apoyarán el desarrollo de la propuesta, el cual nos permitirá analizar cuáles son los principales problemas que tiene la empresa para establecer los medios o estrategias para la elaboración de un plan para la prevención de riesgos de trabajo.

4.1. Interpretación de los resultados

Para iniciar a procesar la información obtenida en el instrumento de medición aplicado a los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. es necesario organizar la totalidad de datos obtenidos de las encuestas y esto se realiza a través del diseño de una matriz de tabulación de respuestas y

codificación de las mismas, con la finalidad de que éstas permitan, primeramente, cuantificar los resultados y, posteriormente, prepararlos para un análisis cualitativo.

4.1.1. Matriz de codificación de los datos.

El instrumento de medición (Ver Tabla No. 18) se aplicó a 140 personas encuestadas, estructurado en 4 ejes y con un total de 35 ítems.

Una vez aplicado el instrumento se realizó la asignación de números a las modalidades observadas o registradas de las variables que constituyen la base de datos, esto es, se transformó mediante las reglas de un código la formulación de las respuestas obtenidas por ítem en un mensaje de carácter cuantitativo, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla No. 19 Matriz de codificación de respuestas

P1	Si= 1	No= 2			
P2	Trabajar en equipo = 1	Subordinación= 2	Comunicación= 3	Como un pago=4	No contestaron= 5
P3	a) Persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores = 1	b) Persona que utiliza los servicios de los trabajadores para un beneficio económico =2	c) Persona que retribuye económicamente a sus empleados por su trabajo= 3		
P4	Si= 1	No= 2			
P4a	Si= 1	No= 2			
P5	Si= 1	No= 2			
P6	Si= 1	No= 2			
P6a	Si= 1	No= 2			
P7	Si= 1	No= 2			
P8	Si= 1	No= 2			
P9	Si= 1	No= 2			
P10	Si= 1	No= 2			
P11	Si= 1	No= 2			
P12	Bueno= 1	Malo=2	Regular=3		
P13	Días trabajados=1	Cuota Diaria=2	Varias=3	No contestaron=4	No se=5
P14	6 días=1	8 días=2	De acuerdo a su antigüedad en el trabajo=3		
P15	10%=1	20%=2	25%=3	No se=4	
P16	Si= 1	No= 2			
P17	Si= 1	No= 2			
P18	Si= 1	No= 2			
P19	Si= 1	No= 2			
P20	Si= 1	No= 2			
P21	Si= 1	No= 2			
P21a	Si= 1	No= 2	Bono de puntualidad=3		
P22	Si= 1	No= 2			
P22a	2 veces=1	1 vez al año=2	No se=3		
P23	Si= 1	No= 2			
P24	Si= 1	No= 2			
P25	Si= 1	No= 2			
P25a	Trabajador=1	No se=2	Varios=3		
P26	Si= 1	No= 2			
P26a	Familiares=1	Consulta médica=2	No se=3		
P27	Si= 1	No= 2			
P27a	Incapacidades=1	Varios=2	No se=3		
P28	Si= 1	No= 2			
P29	Si= 1	No= 2			
P29a	Curación=1	Si=2	No=3		
P30	Si= 1	No= 2			
P31	Si= 1	No= 2			
P32	Si= 1	No= 2			
P32a	Revisión periódica de la planta= 1	Cursos de capacitación=2	No contestaron=3		
P33	Si= 1	No= 2			
P34	Si= 1	No= 2			
P34a	Primeros auxilios=1	Cursos para prevenir incendios=2	Uso de extintores y manejo de equipo=3	Ninguno=4	
P35	Usar equipo de seguridad adecuadamente=1	Verificar que no se manipule maquinas por personal no capacitado=2	Mantener el área de trabajo aseada=3	Ninguno=4	

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición “encuesta”.

En la tabla de matriz de codificación de respuestas el eje de las “X” está representado por 35 ítems y el eje de las “Y” se representa por las diferentes respuestas a los ítems y sus codificaciones van del 1 al 5, dependiendo del ítem.

4.1.2. Matriz de tabulación de los datos.

Una vez que se han asignado los códigos a las respuestas obtenidas se procede a tabular los datos, esto es, a través de un mecanismo de ordenamiento y concentración de datos por tablas, permitirá facilitar la interpretación o toma de decisiones sobre el problema planteado.

A continuación se muestra la tabla 20 donde se reflejan los resultados obtenidos del instrumento de medición, cabe señalar que sólo se ilustrarán 10 encuestas de las 140 aplicadas.

En esta matriz de tabulación de respuestas se distinguen en el eje de las "X" las preguntas formuladas en el instrumento de medición aplicado a los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. ejemplo: P1=Pregunta 1 y así consecutivamente hasta la P35=Pregunta 35; mientras que en el eje de las "Y" se distinguen al número de encuestas analizadas, en este caso E1=Encuesta 1 hasta llegar a la E10=Encuesta 10.

Tabla No. 20 Matriz de tabulación de respuestas

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
P1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
P2	4	5	3	2	5	2	5	5	5	5
P3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2
P4	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
P4a	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3
P5	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
P6	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
P6a	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
P7	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
P8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
P8a	2	3	1	3	3	2	1	1	1	1
P9	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
P10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
P11	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2
P12	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1
P13	2	4	4	3	5	5	5	4	2	2
P14	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3
P15	3	1	1	1	2	2	4	1	3	3
P16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P17	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
P18	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
P19	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1
P20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
P21	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
P21a	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3
P22	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
P22a	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
P23	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
P24	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
P25	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1
P25a	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2
P26	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
P26a	2	3	3	1	3	3	2	3	1	2
P27	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
P27a	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3
P28	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
P29	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
P29a	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1
P30	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1
P31	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
P32	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
P32a	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1
P33	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
P34	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
P34a	1	1	4	4	3	3	2	3	2	2
P35	4	4	1	3	4	2	4	4	1	1

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del instrumento de medición "encuesta".

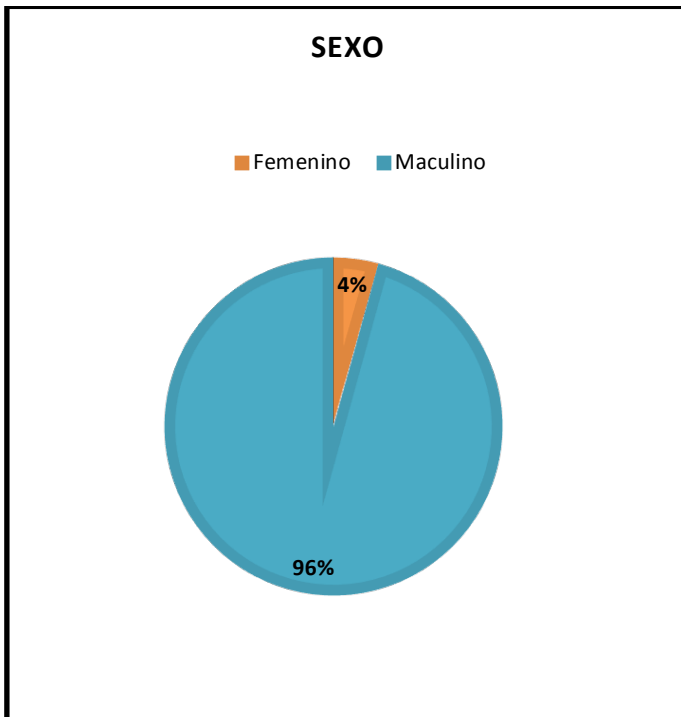
4.2. Interpretación de los resultados

El proceso de indagación es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en reconstruir la realidad tal como la observamos, esto es, a partir de la transcripción y comprensión de los datos se da inicio al proceso de interpretación de los datos.

A continuación se muestran los resultados obtenidos por ítem en la aplicación del instrumento de medición, dirigido a una muestra representativa de 140 empleados que representan el 87% de la población de 160 empleados en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

Eje 1. Datos generales del trabajador

Gráfica 1. Sexo del Trabajador

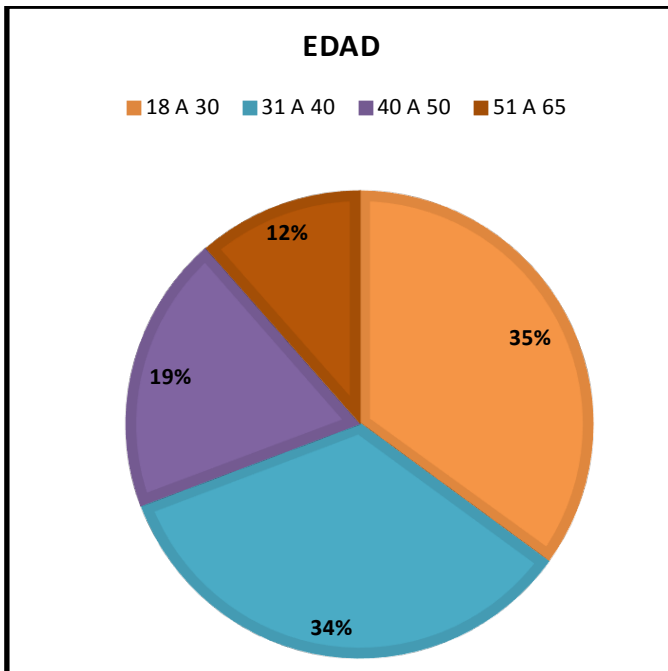


Sexo	Frec	Proc.
Femenino	6	4.29%
Masculino	134	95.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: El Eje 1 Datos Informativos del encuestado, comienza con preguntar el sexo o género de la persona, son 134 trabajadores del sexo masculino que representan el 95.71% de la empresa y esto se debe principalmente, que en la empresa, al ser del giro textil, se realiza un trabajo pesado por lo tanto sólo hay 6 mujeres en la empresa y ellas representan el 4.29% de la misma.

Gráfica 2. Edad del Trabajador

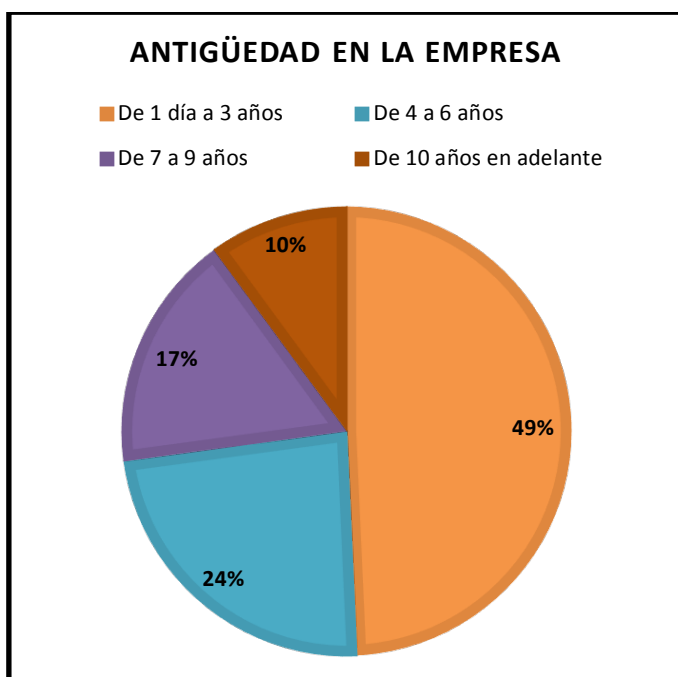


EDAD	Frec	Proc.
18 A 30	49	35.00%
31 A 40	48	34.29%
40 A 50	27	19.29%
51 A 65	16	11.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Para el caso de la edad, se obtiene una mayor participación en la encuesta por personas que tienen una edad de 18 a 30 años con un 35.00%, son seguidos por trabajadores de 31 a 40 años de edad con un 34.29%, con una menor participación en el rango de edad de 41 a 50 años con un 19.29% y una participación mínima en el rango de 51 a 65 años con 11.42% de todos los encuestados.

Gráfica 3. Antigüedad en la Empresa del Trabajador

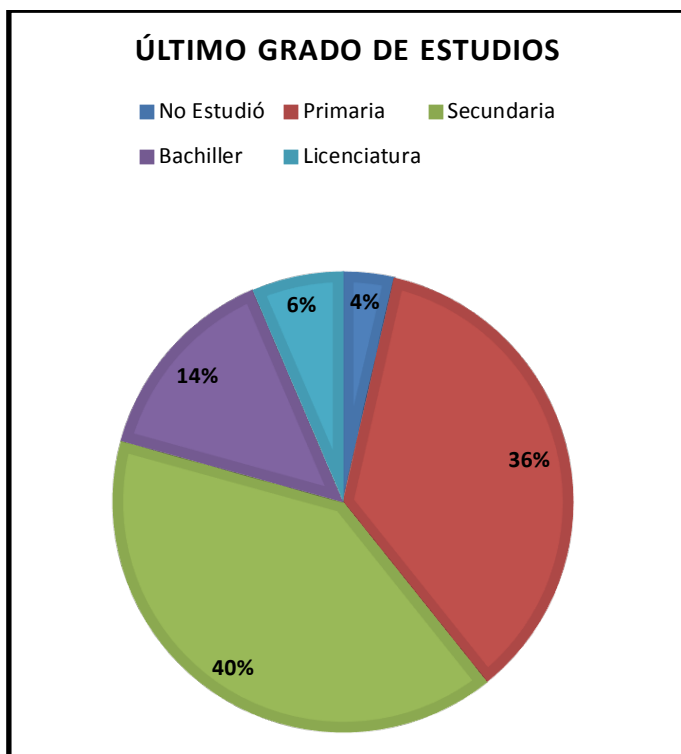


ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Frec	Proc.
De 1 día a 3 años	69	49.29%
De 4 a 6 años	33	23.57%
De 7 a 9 años	24	17.14%
De 10 años en adelante	14	10.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: La antigüedad de los trabajadores es una pregunta que se realiza en la encuesta, ya que es importante conocer la idea, pensamiento y/o crecimiento que los trabajadores tienen de la misma con el paso del tiempo. Se observa que la antigüedad de los trabajadores que sobresale dentro de la empresa es de 1 día a 3 años lo cual representa el 49.29%, la antigüedad de 4 a 6 años representa el 23.57%, hay trabajadores que tienen una antigüedad de 7 a 9 años y este rango representa el 17.14%, por último se conoce que hay trabajadores que tienen una antigüedad de más de 10 años y representando tan sólo el 10% del total y aunque son los trabajadores que menor porcentaje representan, son los trabajadores que más orgullo sienten por la empresa.

Gráfica 4. Último Grado de estudios del trabajador



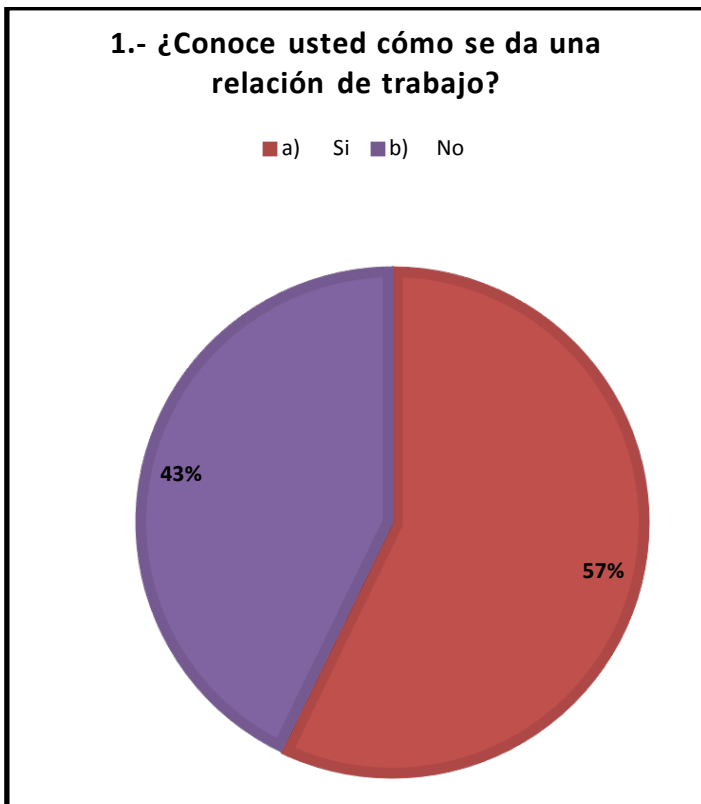
ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS	Frec	Proc.
No Estudió	5	3.57%
Primaria	50	35.71%
Secundaria	56	40.00%
Bachiller	20	14.29%
Licenciatura	9	6.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Por último, dentro de este eje se preguntó el grado de estudios que tienen los trabajadores pues es un dato importante ya que de acuerdo al estudio que tengan los trabajadores dependerá el conocimiento que tengan sobre los derechos y obligaciones que tienen dentro de la empresa. El resultado refleja que la mayoría de los trabajadores sólo tienen un grado de estudios básico, es decir 56 de los 140 trabajadores encuestados la secundaria, reflejando así el 40% del total, 50 trabajadores tiene como último grado de estudios la primaria representando el 35.71%, 20 trabajadores cuentan con grado de bachiller representando el 14.29% y, 9 trabajadores cuentan con un grado de licenciatura, en este caso su puesto es de confianza representando el 6.43% y, por último, se conoce que 5 trabajadores no cuentan con ningún grado de estudios representando así el 3.57% del total.

Eje 2. Conocimientos generales del trabajador

Gráfica 5. Relación de Trabajo

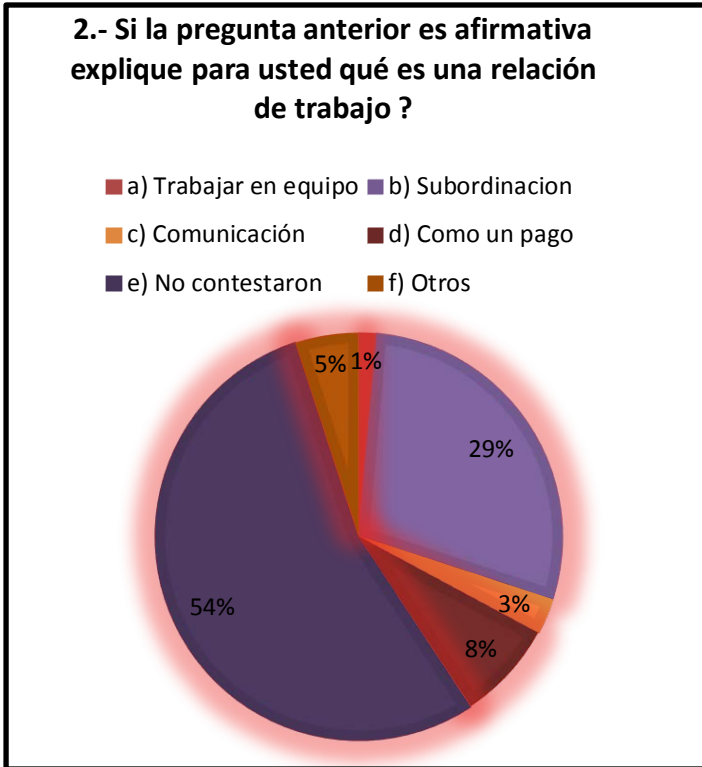


Preg.1	Frec	Proc.
Si	80	57.14%
No	60	42.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 57% del personal encuestado en la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. conoce cómo se da una relación de trabajo, el 43% de los trabajadores no saben cómo se establece una relación de trabajo.

Gráfica 6. Con base en la gráfica de relación de trabajo

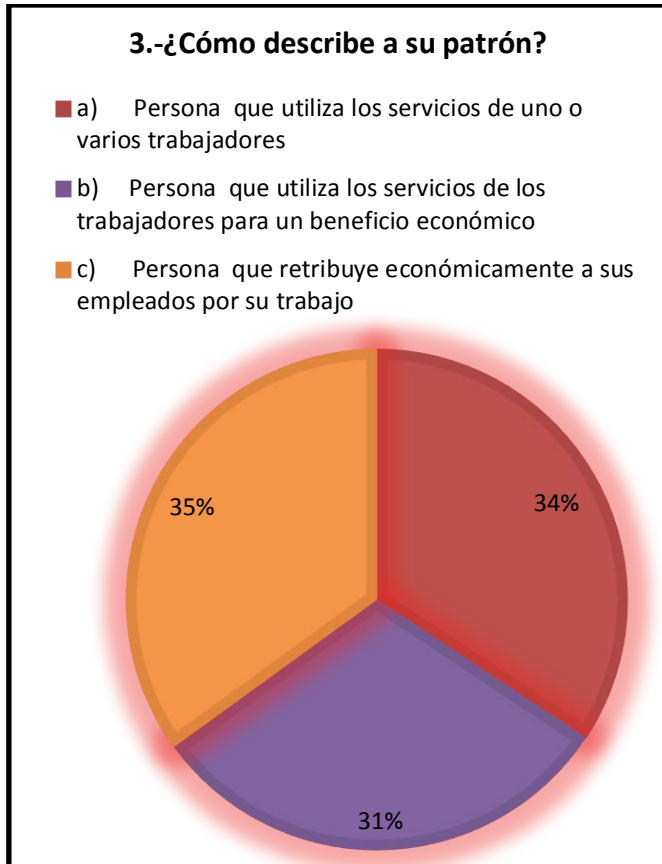


Preg.2	Frec	Proc.
Trabajar en equipo	2	1.43%
Subordinación	40	28.57%
Comunicación	4	2.86%
Como un pago	11	7.86%
No contestaron	76	54.29%
Otros	7	5.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que al preguntarles a los trabajadores qué consideran que es una relación laboral, el 54% no supo qué contestar, aun cuando contestaron que sí sabían cómo se establece esta relación laboral; el 29% del personal encuestado considera que la “subordinación” es una característica que impera para que se establezca dicha relación laboral, el 8% del personal considera que “un pago” define la relación laboral, un 5% da diversas respuestas a esta pregunta, es decir considera a la relación laboral como un proceso productivo, un plan, etc., el 3% de los encuestados opina que la relación laboral se establece a través de la comunicación, y, por último, el 1% opina que la relación laboral se establece a través del trabajo en equipo al observar estas respuestas se deduce que los trabajadores no saben qué es una relación laboral.

Gráfica 7. Descripción de Patrón

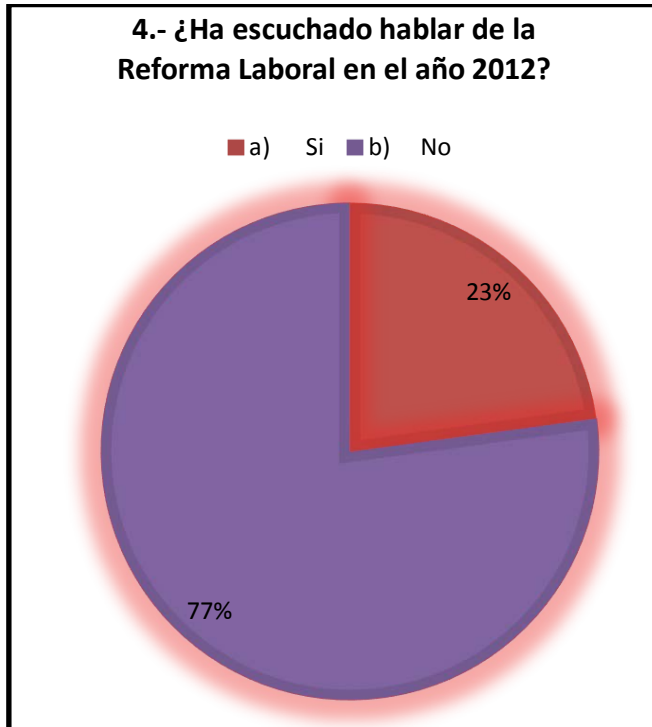


Preg.3	Frec	Proc.
Persona que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores	48	34.29%
Persona que utiliza los servicios de los trabajadores para un beneficio económico	43	30.71%
Persona que retribuye económicamente a sus empleados por su trabajo	49	35.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que al realizar esta pregunta a los trabajadores de la empresa Jer Mex, S.A.de C.V., el 35% describen a su patrón como alguien que retribuye económicamente a sus empleados pues se observa que su ideal es que se les pague mejor, el 34% manifiesta que su patrón es una persona que utiliza los servicios de varios trabajadores y el 31% opina que un patrón sólo utiliza los servicios de los trabajadores para un beneficio económico.

Gráfica 8. Reforma Laboral en el año 2012

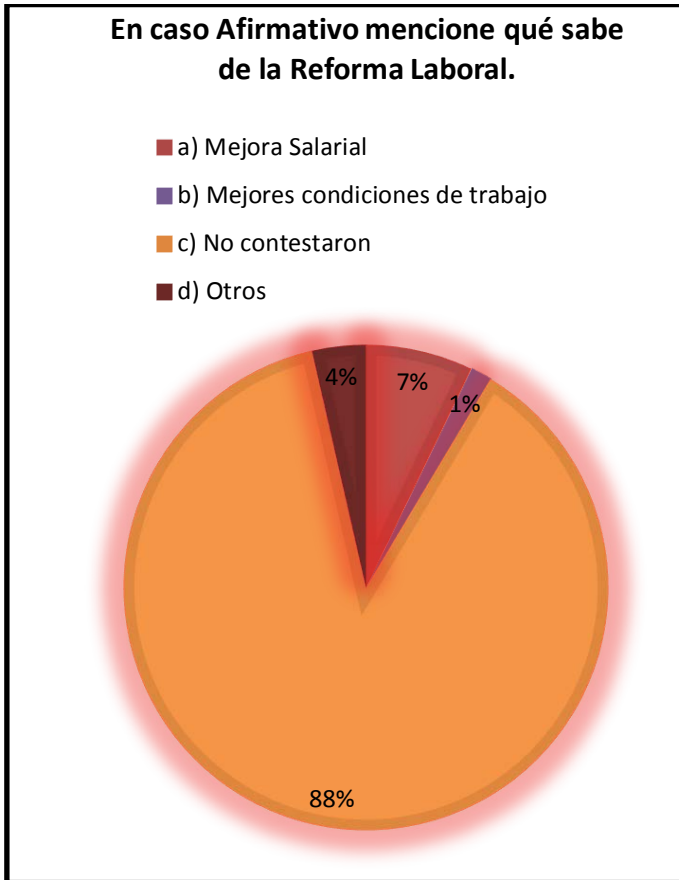


Preg.4	Frec	Proc.
Si	32	22.86%
No	108	77.14%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 77% de los trabajadores encuestados no tienen conocimiento acerca de la reforma laboral del año 2012, sólo un 23% de los empleados de la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. ha escuchado hablar de dicha reforma a la LFT.

Gráfica 9. En relación a la gráfica de reforma laboral en el año 2012

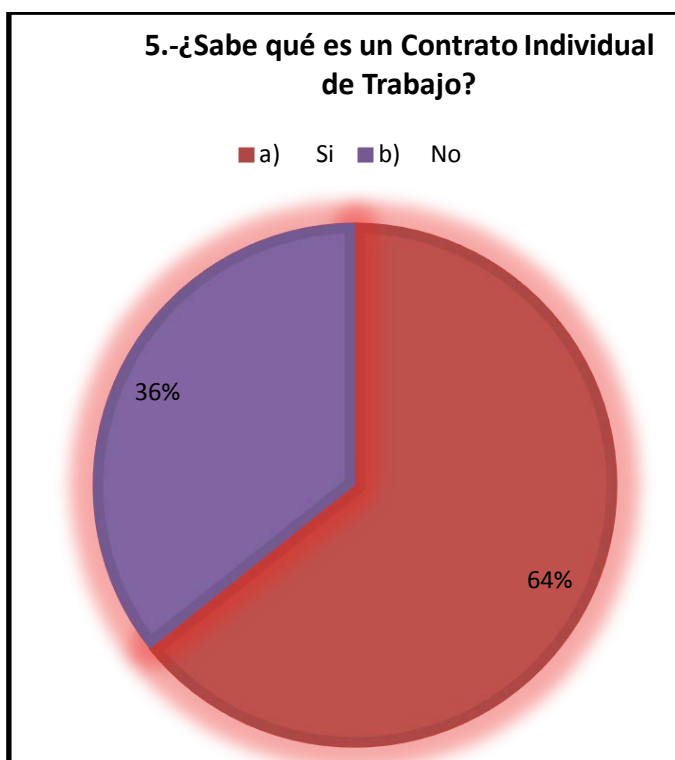


Preg.4a	Frec	Proc.
Mejora Salarial	10	7.14%
Mejores condiciones de	2	1.43%
No contestar	123	87.86%
Otros	5	3.57%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se les preguntó a los trabajadores de la empresa “Jer Mex, S.A. de C.V.” Qué saben de la reforma laboral, como resultado se observa que un 88% de los trabajadores de la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. no contestaron nada a pesar de que el 23% contestaron afirmativamente a la pregunta anterior, además el 7% del personal liga la Reforma Laboral con una mejor retribución salarial y solo el 1% relaciona a la reforma con una mejor condición en su trabajo.

Gráfica 10. Contrato Individual de Trabajo

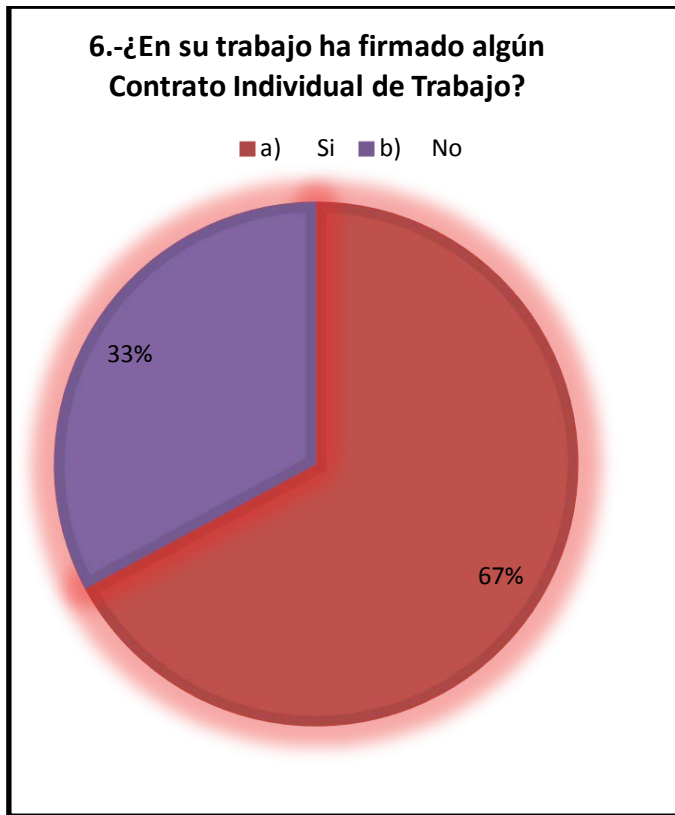


Preg.5	Frec	Proc.
Si	90	64.29%
No	50	35.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Al realizar la pregunta a los trabajadores de la empresa para verificar si el personal sabía qué era un contrato individual de trabajo el 64% del personal respondió afirmativamente, sólo el 36% contestó que no sabe qué es un contrato de individual de trabajo.

Gráfica 11. Firma del Contrato Individual de Trabajo

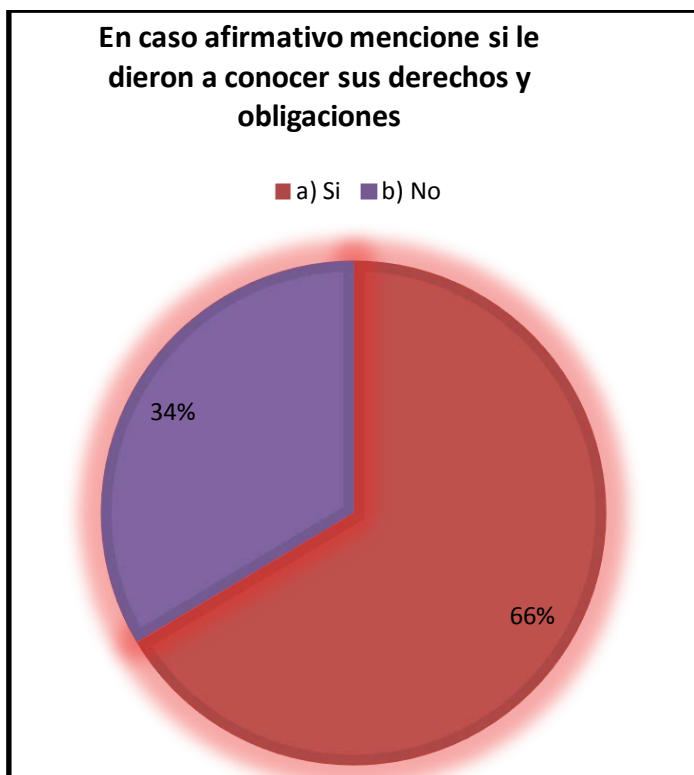


Preg.6	Frec	Proc.
Si	94	67.14%
No	46	32.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 67% de los empleados han firmado alguna vez en su vida un contrato individual de trabajo, sólo un 37% de los encuestados nunca ha firmado un contrato individual de trabajo a pesar de estar trabajando actualmente.

Gráfica 12. Derechos y Obligaciones en el Contrato Individual de Trabajo

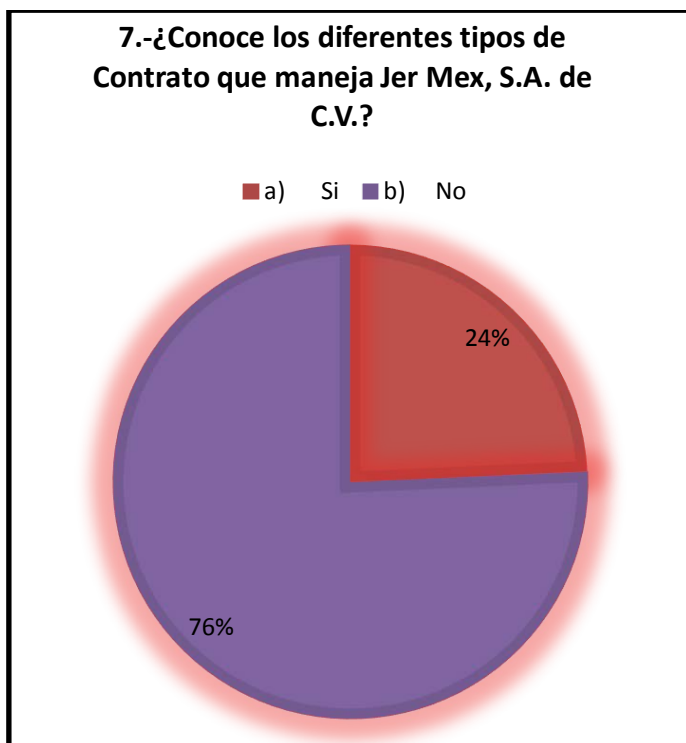


Preg.6a	Frec	Proc.
Si	93	66.43%
No	47	33.57%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 66% de los trabajadores que han firmado algún contrato laboral si conocen los derechos y obligaciones que contraen pero manifestaron que en ningún momento les entregan copia de dicho contrato, sólo el 34% de los trabajadores que han firmado contrato laboral no saben sus derechos ni obligaciones.

Gráfica 13. Diferentes Tipos de Contratos que maneja Jer Mex S.A. de C.V.

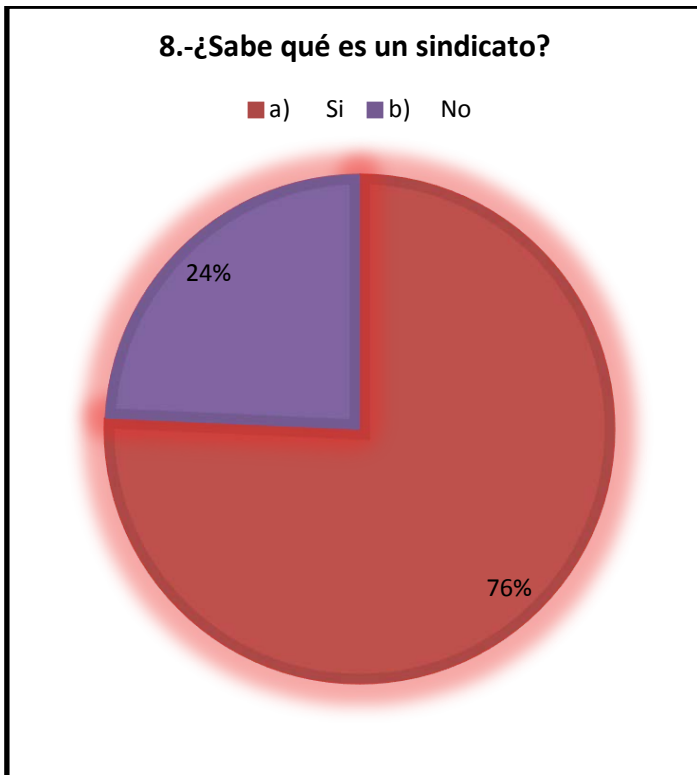


Preg.7	Frec	Proc.
Si	34	24.29%
No	106	75.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de medición encuesta.

Interpretación: El 76% de los empleados de la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. contestó que no saben de los diferentes tipos de contratos que maneja la empresa, sólo el 24% dijo que la empresa maneja dos tipos de contrato: el de periodo de prueba y el contrato por tiempo indeterminado.

Gráfica 14. Sindicato

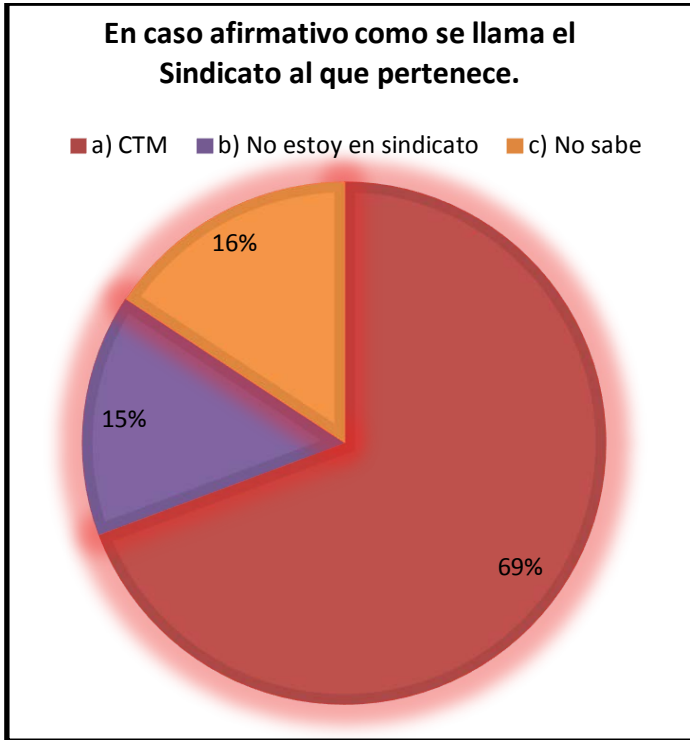


Preg.8	Frec	Proc.
Si	106	75.71%
No	34	24.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de medición encuesta.

Interpretación: El 76% de los trabajadores de la empresa manifestó que sí saben qué es un sindicato, lo que sugiere que conocen al menos una de las funciones que los sindicatos tienen, sólo el 25% contestó no saber qué es un sindicato.

Gráfica 15. Nombre del Sindicato

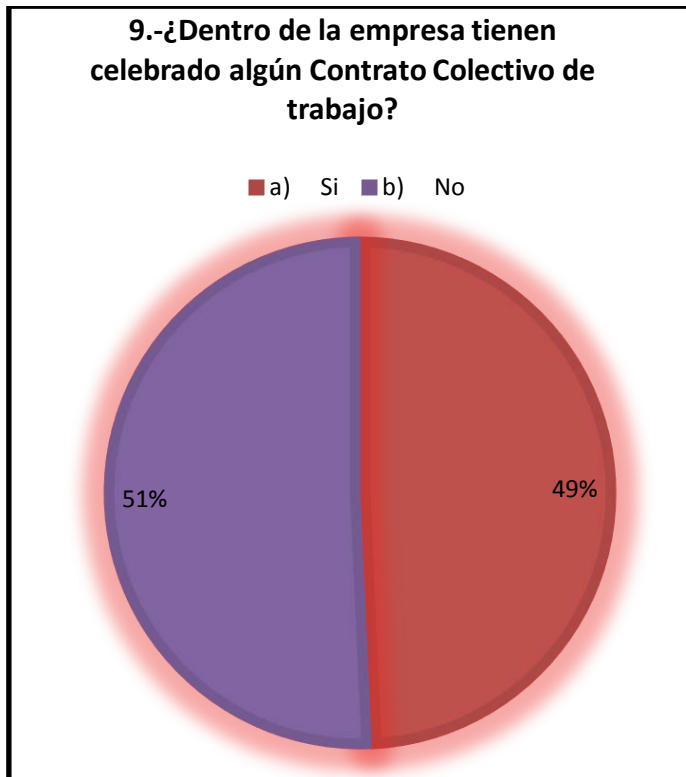


Preg.8a	Frec	Proc.
CTM	97	69.29%
No estoy en sindicato	21	15.00%
No sabe	22	15.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: El 69% de los empleados contestó que pertenecían al sindicato de la CTM pero al contestar así se infiere que no saben el nombre de su sindicato puesto que están afiliados al “Sindicato de Trabajadores en General de Diversas Industrias y Similares del Estado de Puebla”, el 16% de los encuestados manifestó no saber el nombre del sindicato al que pertenecen y sólo el 15% contestó que no estaba sindicalizado pues es considerado un empleado de confianza.

Gráfica 16. Contrato Colectivo de Trabajo

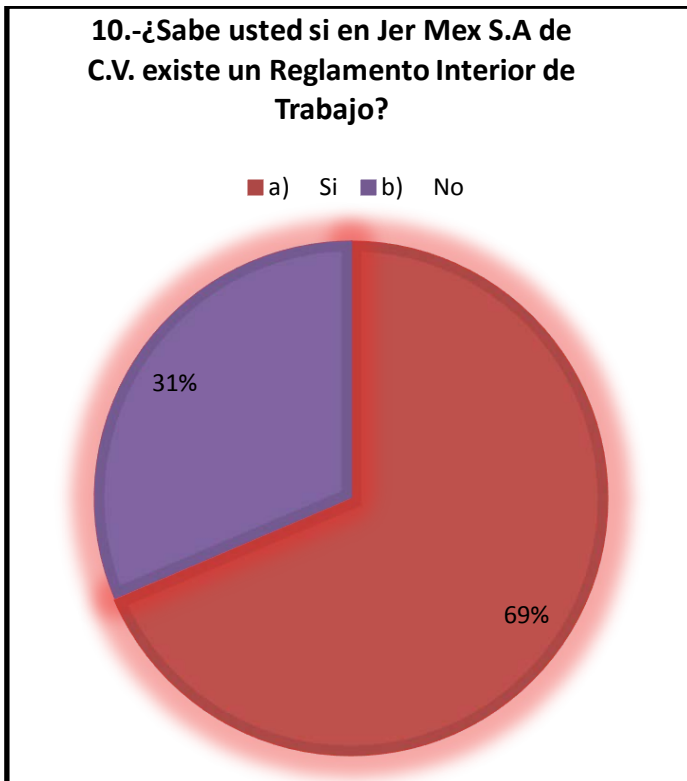


Preg.9	Frec	Proc.
Si	69	49.29%
No	71	50.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: El 49% de los encuestados manifestó que si tienen celebrado un contrato colectivo de trabajo, por lo que el 51% contestó que no tienen celebrado contrato colectivo de trabajo pero se observa que no están informados de este contrato puesto que al saber que pertenecen a un sindicato de trabajadores, deberían saber de la existencia del contrato colectivo.

Gráfica 17. Reglamento Interior de trabajo

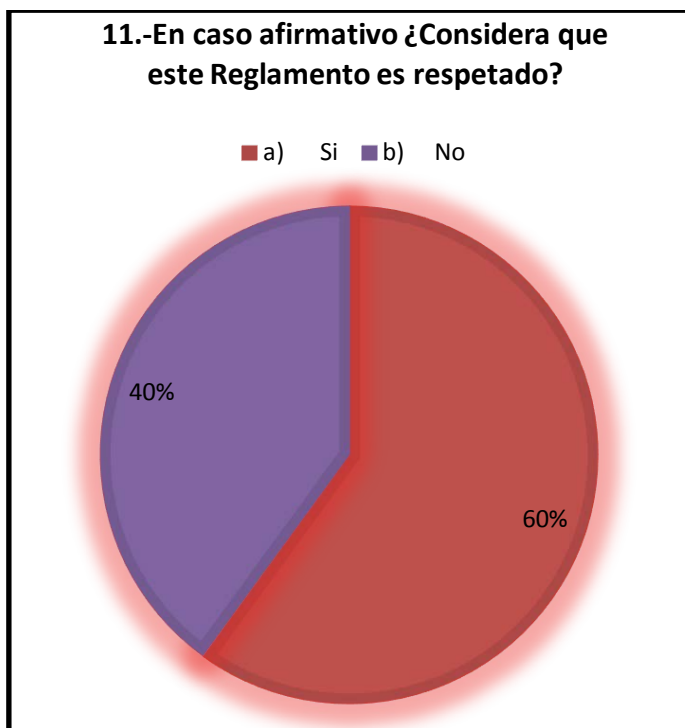


Preg.10	Frec	Proc.
Si	96	68.57%
No	44	31.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se concluye que el 69% de los empleados de Jer Mex, S.A. de C.V. saben de la existencia de un reglamento interior de trabajo por lo que saben que deben registrarse bajo este dentro y durante la realización de su trabajo. Sólo el 31% de los encuestados manifestó que no sabe si existe algún reglamento interior de trabajo.

Gráfica 18. Reglamento Interior de trabajo es respetado

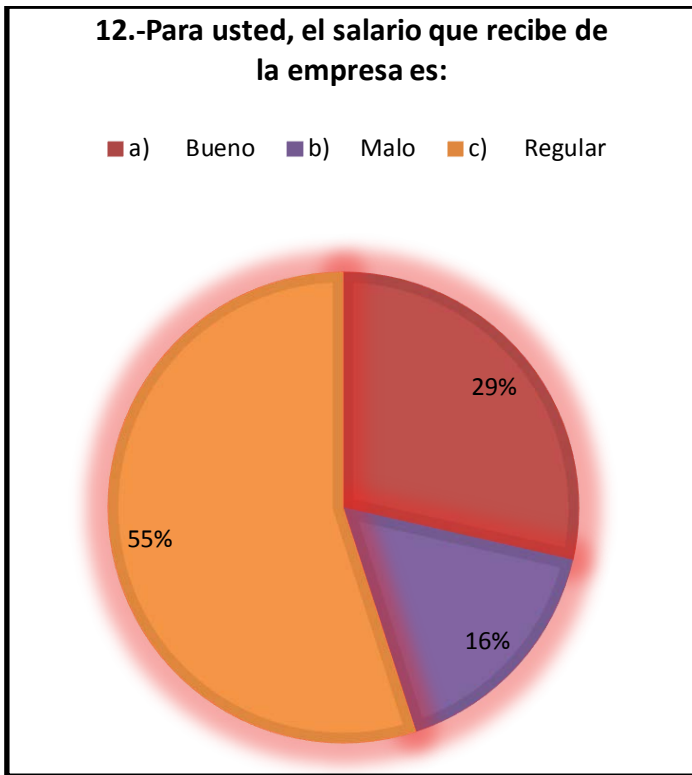


Preg.11	Frec	Proc.
Si	84	60.00%
No	56	40.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: El 60% de los trabajadores considera que el reglamento interior de trabajo si es respetado a pesar de ser un documento que los rige de manera interna, el 40% de los trabajadores considera que este reglamento interno no es respetado por el personal de la empresa.

Gráfica 19. Salario

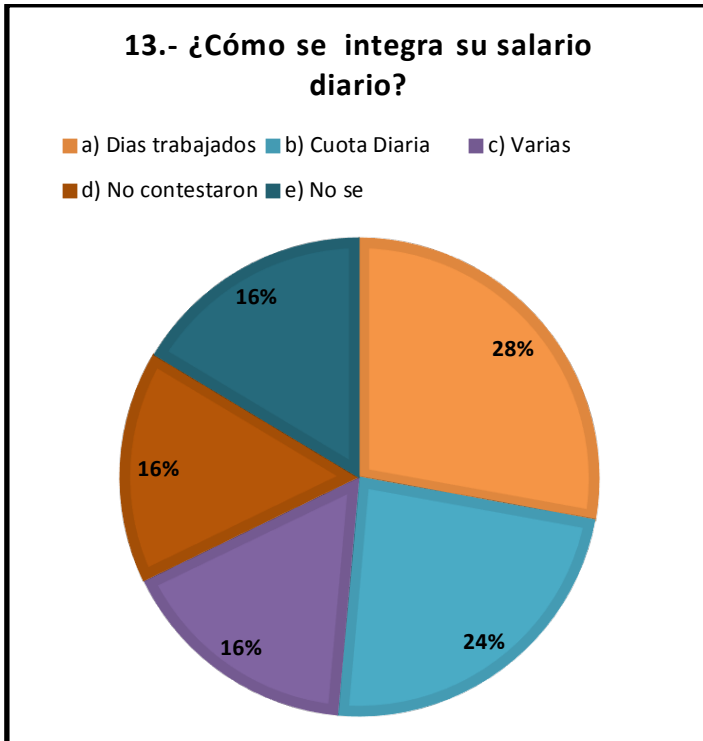


Preg.12	Frec	Proc.
Bueno	40	28.57%
Malo	23	16.43%
Regular	77	55.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Como respuestas a esta pregunta se observa que el 55% de los trabajadores considera que su salario es regular por lo cual se sienten satisfechos o estables con éste, el 29% manifestó que su salario es bueno en comparación con trabajadores de otros lugares que no son bien remunerados, sólo el 16% manifestó que su sueldo es malo pero manifiestan que se sienten tranquilos en la empresa por esa razón no buscan otro trabajo que este mejor pagado.

Gráfica 20. Integración del salario diario



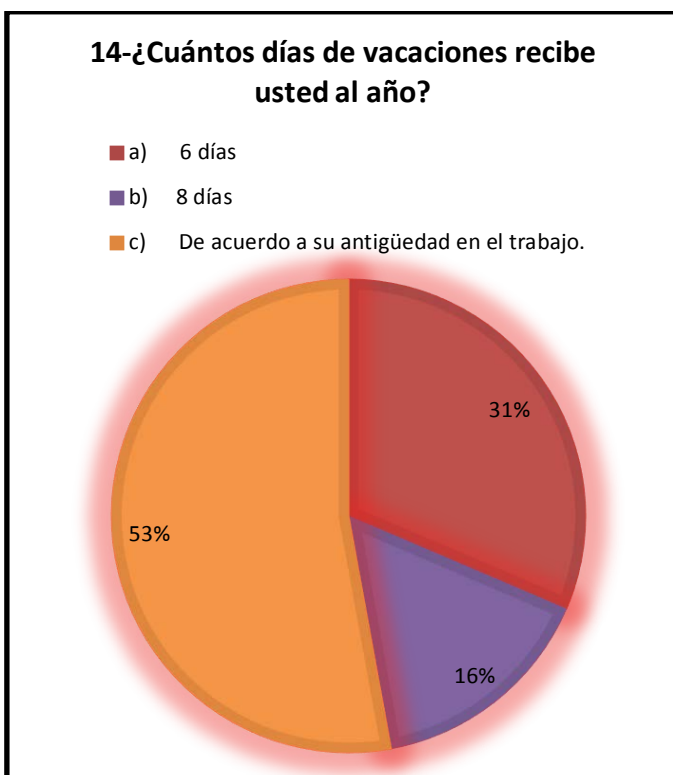
Preg.13	Frec	Proc.
Días trabajados	39	27.86%
Cuota Diaria	33	23.57%
Varias	23	16.43%
No contestaron	22	15.71%
No sé	23	16.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta".

Interpretación: Se realizó esta pregunta con la finalidad de saber si los trabajadores tienen conocimiento sobre cómo se integra su salario diario, las respuestas fueron variadas y son las siguientes: el 28% contestó que su salario diario corresponde a sus días trabajados, es decir, piensan que éste está conformado por todos los días que trabajan, el 24% contestó que su salario diario es su cuota diaria y en algunos casos dentro de su respuesta pusieron cuanto ganan, el 16% contestó que su salario diario era en función a sus actividades, otros mencionaron que es de acuerdo a un tabular, etc., el 16% de los encuestados no contestó la pregunta y un 16% más manifestó que no sabía cómo se integra su salario diario. Por las respuestas anteriores, se concluye que los trabajadores no conocen cuál es su salario diario.

Eje 3 Prestaciones laborales para el trabajador

Gráfica 21. Vacaciones

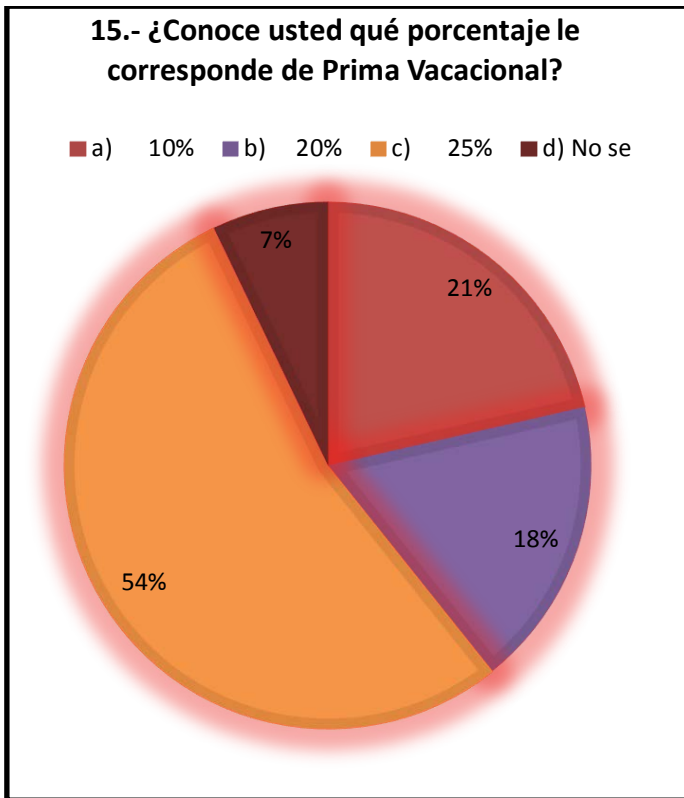


Preg.14	Frec	Proc.
6 días	44	31.43%
8 días	22	15.71%
De acuerdo a su antigüedad en el trabajo.	74	52.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Esta pregunta se realizó con la finalidad de comenzar a saber que tan informados están los trabajadores de las prestaciones que reciben, el 53% de los trabajadores contestó que sus vacaciones son pagadas en relación a su antigüedad en el trabajo y ésta es la respuesta correcta pues les están pagando conforme a Ley, el 31% contestó que les pagan 6 días y el 16% que les pagan 8 días porque de acuerdo a su antigüedad es lo que les corresponde, en otros casos contestaron así porque suponen que eso les están pagando.

Gráfica 22. Porcentaje de Prima Vacacional

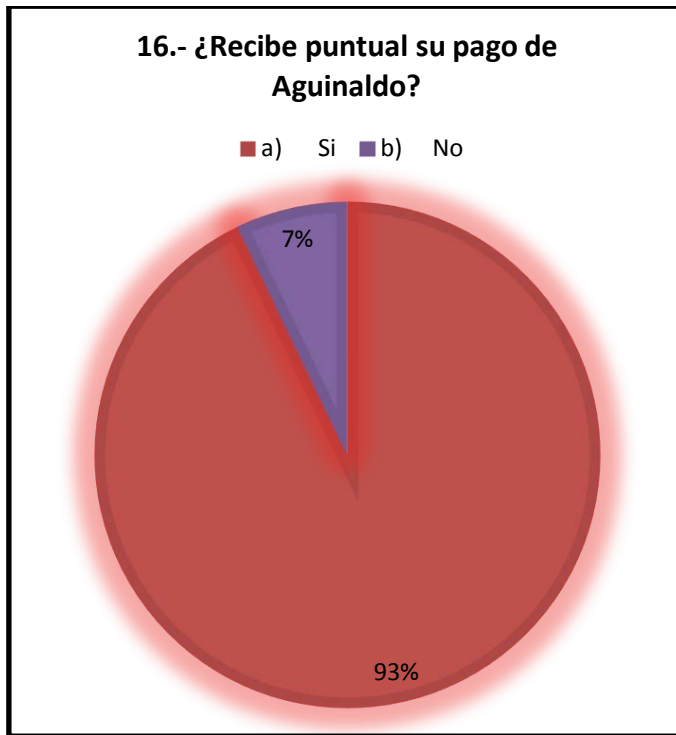


Preg.15	Frec	Proc.
a) 10%	30	21.43%
b) 20%	25	17.86%
c) 25%	75	53.57%
d) No se	10	7.14%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Al hacer el cuestionamiento de que si los empleados conocían el porcentaje que les corresponde por el pago de su prima vacacional se observa que tan solo el 7% no sabe lo que le corresponde por el pago de su prima, el 54% de los empleados señalaron que el porcentaje de prima vacacional es el 25%, es decir conforme a Ley, el 21% y 18% de los empleados concluyeron que la prima vacacional era del 10% y 20%, respectivamente lo que significa que no saben qué porcentaje les corresponde conforme a Ley.

Gráfica 23. Pago de Aguinaldo

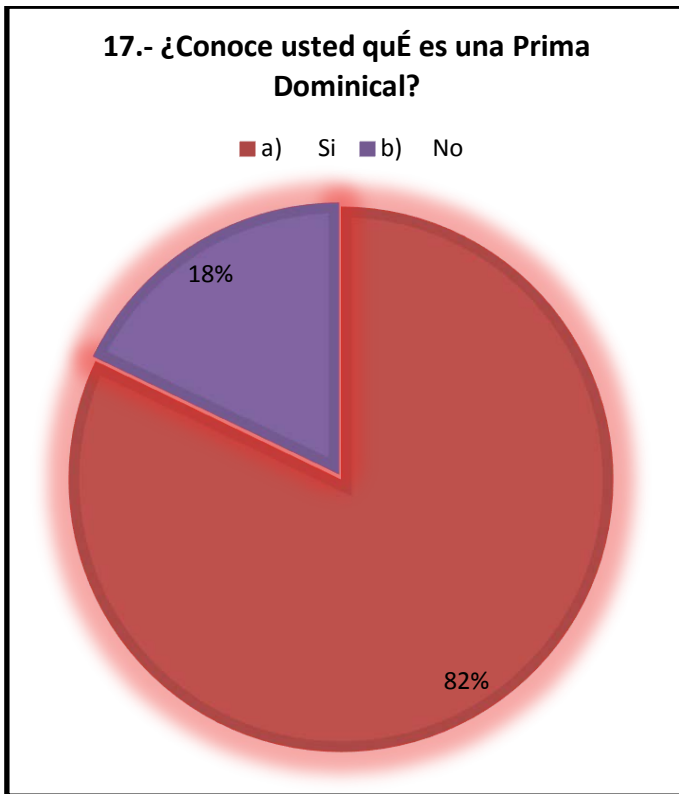


Preg.16	Frec	Proc.
Si	130	92.86%
No	10	7.14%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 93% de los empleados de Jer Mex, S.A. de C.V está satisfecho con el pago de su aguinaldo pues manifiesta que les han pagado en las fechas correspondientes que marca la ley, es decir antes del 20 de diciembre, sólo el 7% de los empleados manifestó que no les pagan puntualmente porque son nuevos en la empresa y en trabajos anteriores les han pagado su aguinaldo de manera desfasada.

Gráfica 24. Prima Dominical

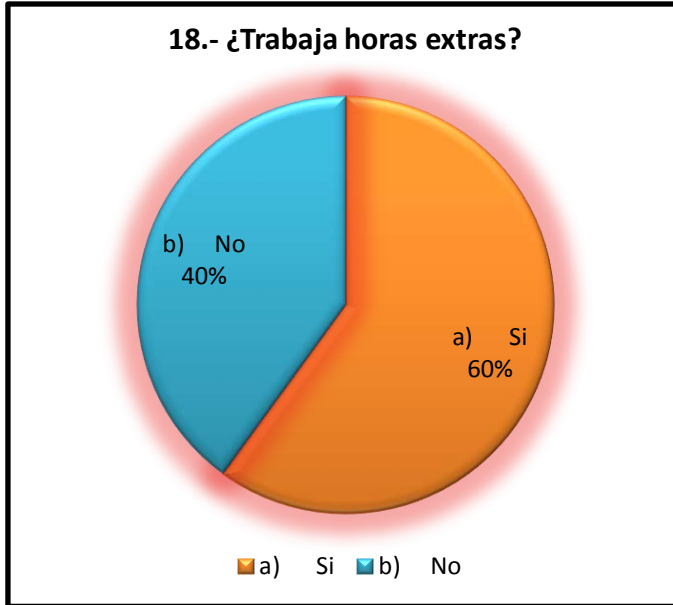


Preg.17	Frec	Proc.
Si	115	82.14%
No	25	17.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: El 82% de los empleados de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. contestaron que si conocen lo que es una prima dominical pero no les pagan ésta porque no trabajan en su día de descanso, sólo el 18% de los trabajadores contestó que no sabía qué es una prima dominical.

Gráfica 25. Horas extras

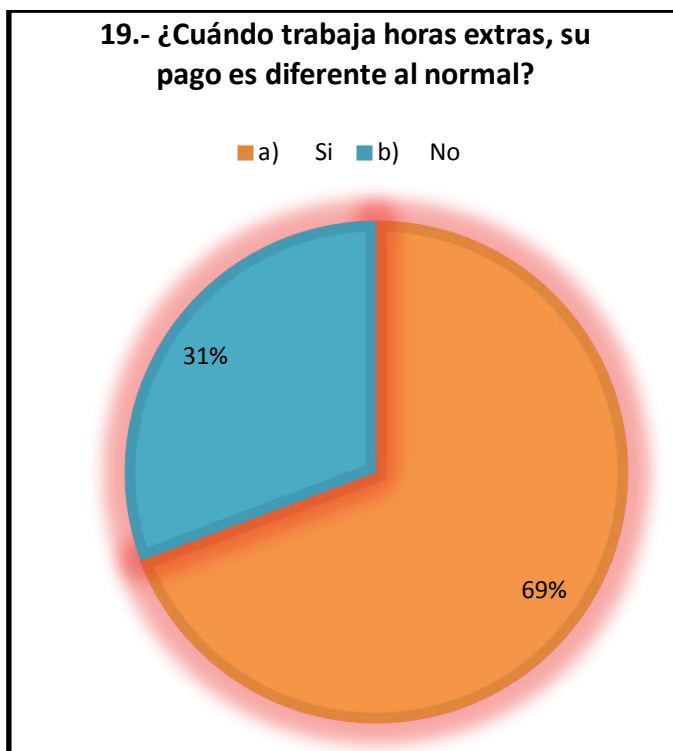


Preg.18	Frec.	Proc.
Si	84	60.00%
No	56	40.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta".

Interpretación: En esta Gráfica se muestra que del total de los trabajadores encuestados en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. el 60% de la población encuestada manifestó que si trabaja horas extras, mientras que el 40% nunca ha trabajado dicho tiempo.

Gráfica 26. Pago de horas extras

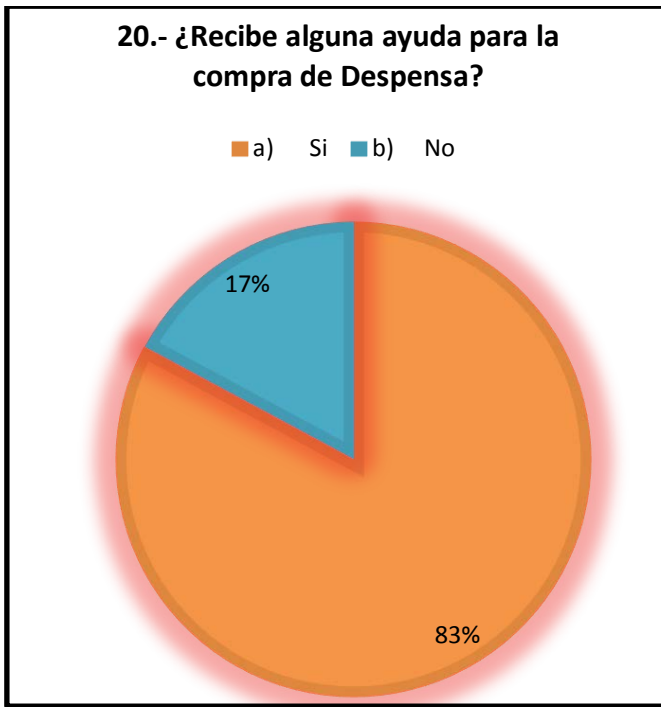


Preg.19	Frec	Proc.
Si	97	69.29%
No	43	30.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: El 69% de los trabajadores encuestados en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. consideran que cuando laboran horas extras, su pago si incrementa, mientras que un 31% restante se puede decir que no ha laborado horas extras o desconoce su pago.

Gráfica 27. Despensa



Preg.20	Frec	Proc.
Si	116	82.86%
No	24	17.14%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: En esta Gráfica se observa que el 83% de los trabajadores encuestados si recibe ayuda por vales de despensa por parte de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. mientras que un 17% manifiesta que no la recibe, ya que su pago depende de la puntualidad y las asistencias que tengan como empleados.

Gráfica 28. Control de puntualidad

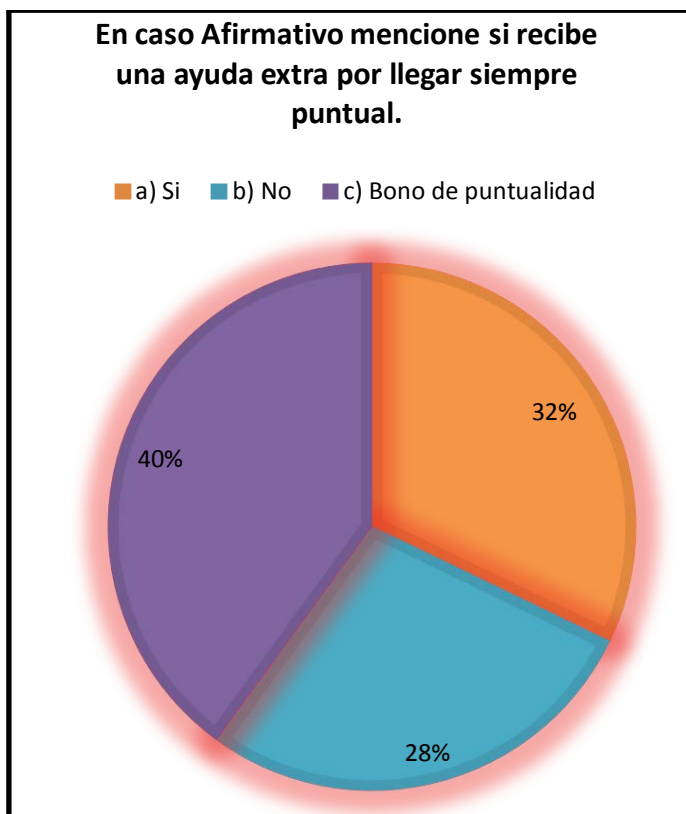


Preg.21	Frec	Proc.
Si	114	81.43%
No	26	18.57%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta."

Interpretación: Se observa que el 81% de los trabajadores encuestados nos indican que en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. si registran la hora de entrada y salida del personal, mientras que un 19% contestó que no tiene conocimiento de que checan sus horarios de entrada y salida.

Gráfica 28 a. Pago extra por puntualidad

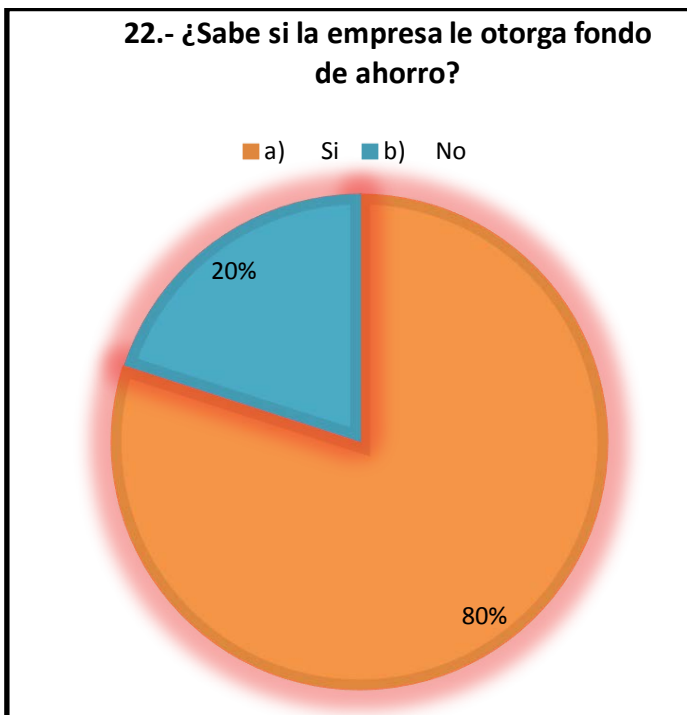


Preg.21a	Frec	Proc.
Si	45	32.14%
No	39	27.86%
Bono de puntualidad	56	40.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta".

Interpretación: De acuerdo a la pregunta anterior el 40% de los trabajadores encuestados nos dice que la empresa Jer Mex S.A. de C.V. si les otorga un premio de puntualidad que ellos lo conocen como bono de puntualidad, mientras que el 28% de la población contesto que no les otorgan esa prestación.

Gráfica 29. Fondo de Ahorro

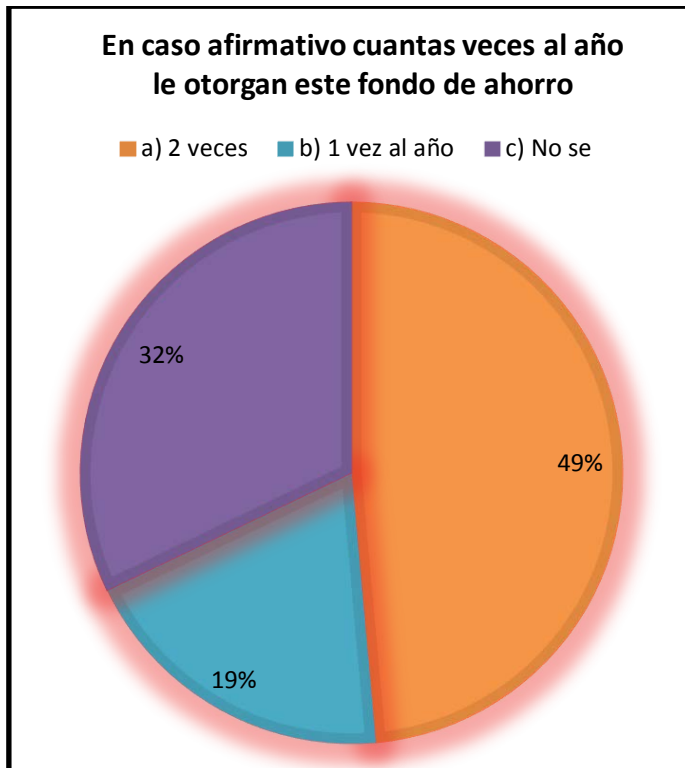


Preg.22	Frec	Proc.
Si	112	80.00%
No	28	20.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta".

Interpretación: Se observa que el 80% de los trabajadores encuestados si conocen que la empresa Jer Mex S.A. de C.V. les otorga un fondo de ahorro, mientras que el 20% del personal carece de este conocimiento puesto que no han verificado su contrato individual de trabajo.

Gráfica 29 a. Pago del Fondo de Ahorro



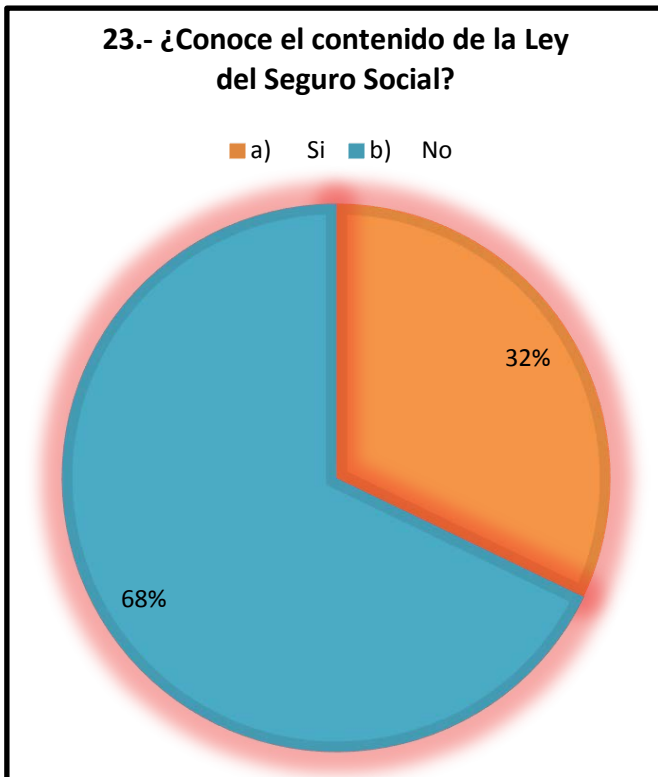
Preg.22a	Frec	Proc.
2 veces	68	48.57%
1 vez al año	27	19.29%
No se	45	32.14%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: En relación a la pregunta realizada a los trabajadores encuestados se detectó que el 49% conocen que la empresa les otorga fondo de ahorro dos veces al año, mientras que el 32% dice retirarlo solo una vez y un 19% no sabe o realmente no cuenta con su fondo de ahorro.

Eje 4 Seguridad e higiene en el trabajo

Gráfica 30. Fondo de Ahorro

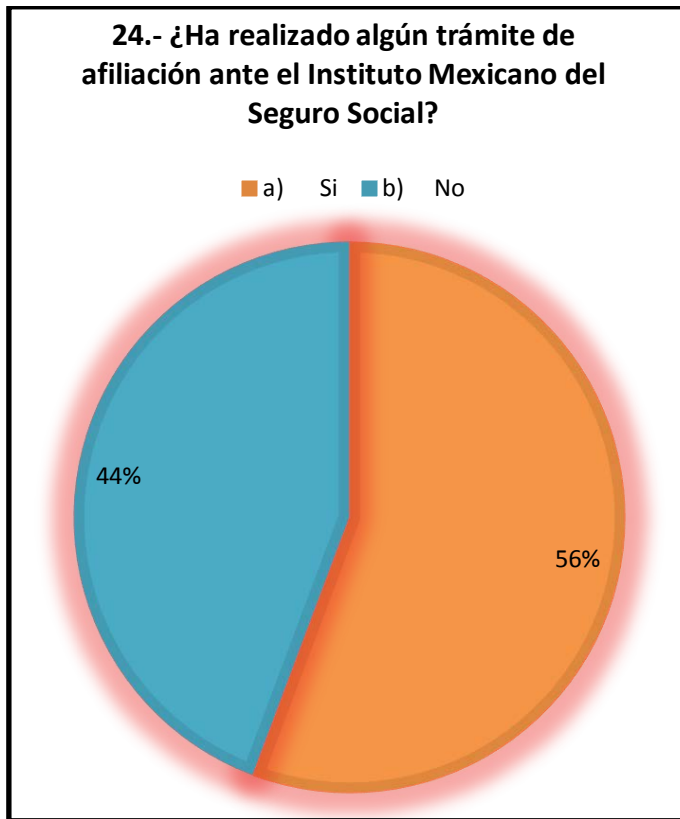


Preg.23	Frec	Proc.
Si	45	32.14%
No	95	67.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Esta gráfica demuestra la falta de conocimiento de los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. en cuanto a la Ley del Seguro Social se trate pues el 68% de los trabajadores desconoce su contenido, mientras que sólo el 32% tiene nociones de la LSS.

Gráfica 31. Trámite de afiliación ante el Instituto Mexicano del Seguro Social

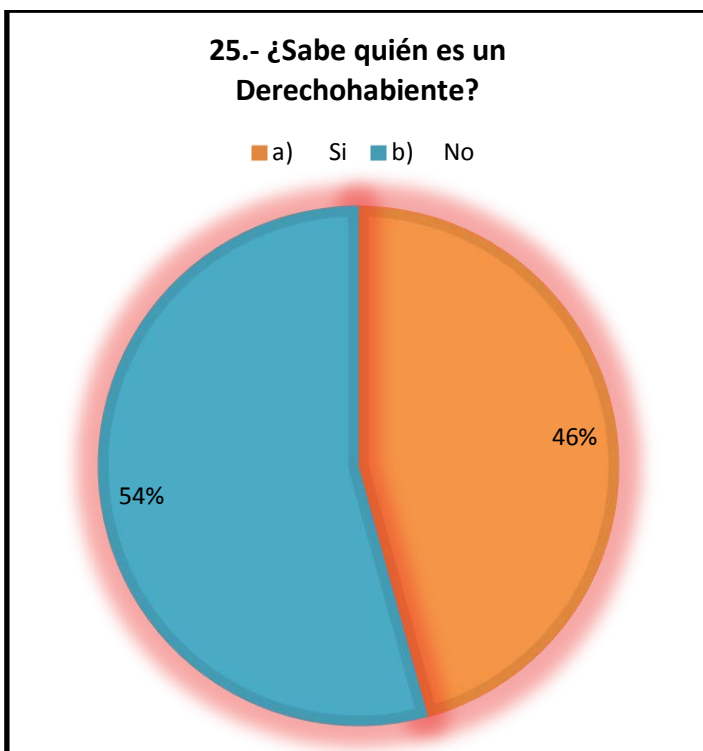


Preg.24	Frec	Proc.
Si	78	55.71%
No	62	44.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Se observa que el 56% de los trabajadores encuestados han realizado algún trámite de afiliación ante el IMSS que el 44% no tiene ningún trámite realizado y tampoco algún tipo de conocimiento al respecto.

Gráfica 32. Derechohabiente

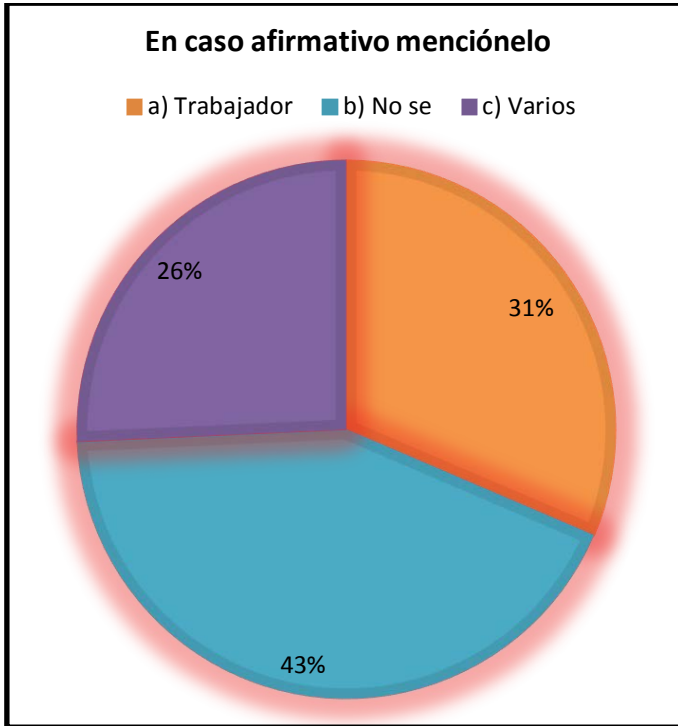


Preg.25	Frec	Proc.
Si	64	45.71%
No	76	54.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta".

Interpretación: Esta gráfica nos muestra que un 54% de los trabajadores encuestados si sabe quién derechohabiente, mientras un 46% tiene no tiene conocimiento respecto a las prestaciones que les pagan.

Gráfica 33. Definición de derechohabiente

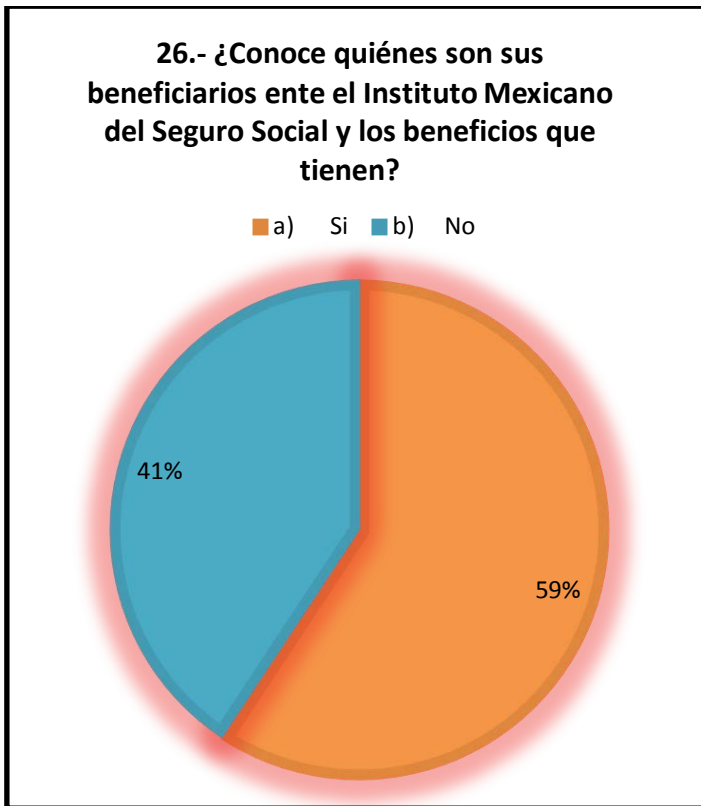


Preg.25a	Frec	Proc.
Trabajador	44	31.43%
No se	60	42.86%
Varios	36	25.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta."

Interpretación: En relación a la pregunta anterior los trabajadores que manifiestan saber quién el 31% lo definieron como un trabajador y solo el 26% contestaron diversos conceptos, 43% no supieron describirlo.

Gráfica 34. Beneficiarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social

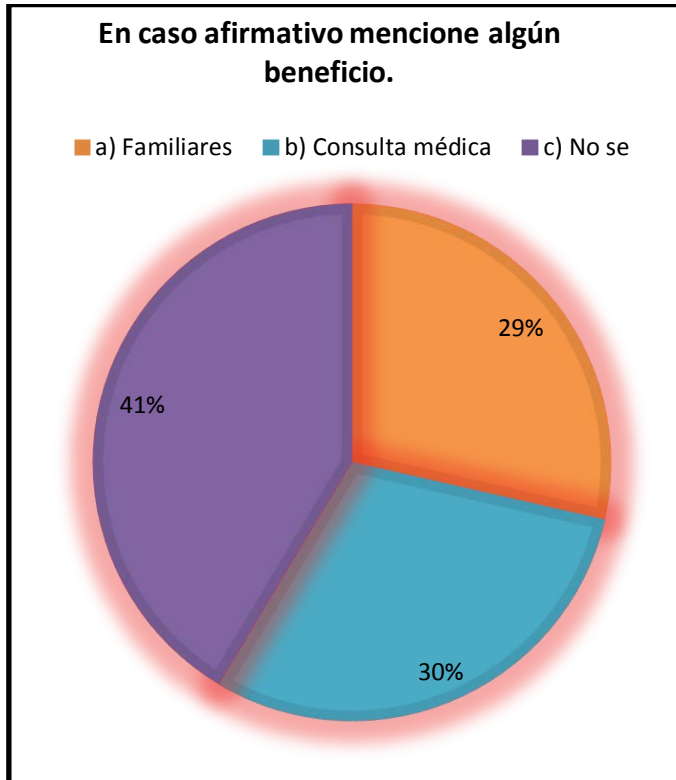


Preg.26	Frec	Proc.
Si	83	59.29%
No	57	40.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta

Interpretación: En esta gráfica se muestra que el 59% de los trabajadores encuestados tienen conocimiento de quienes son sus beneficiarios ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el 41% no tiene conocimiento alguno.

Gráfica 35. Mencione algún Beneficio

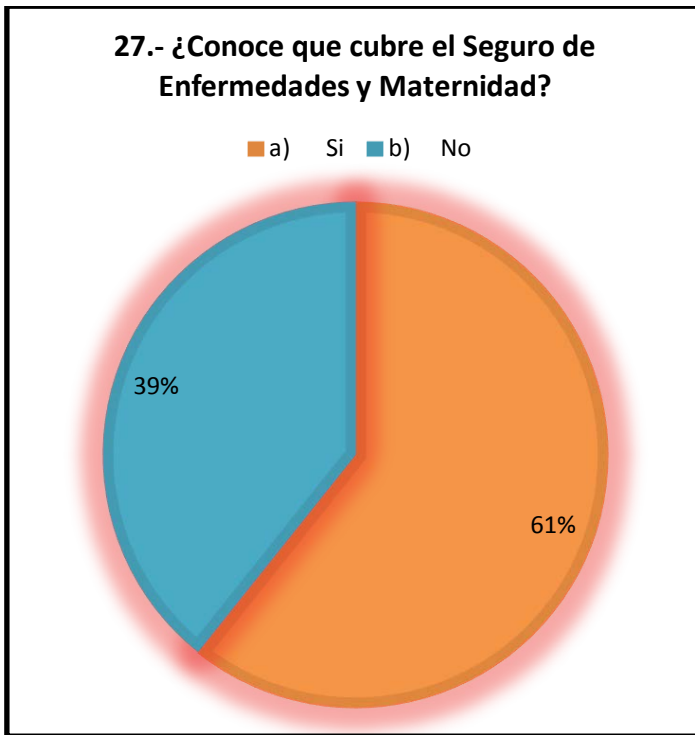


Preg.26a	Frec	Proc.
Familiares	40	28.57%
Consulta médica	42	30.00%
No se	58	41.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta

Interpretación: En relación a la pregunta de que si los trabajadores conocen quiénes son sus beneficiarios y los beneficios con los que cuentan ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y se les pregunto qué mencionaran un beneficio el 41% del total desconocen los beneficios que otorga este Instituto, el 30% contestó que la consulta médica y un 29% entendieron mal la pregunta y respondieron quienes eran sus beneficiarios.

Gráfica 36. Seguro de Enfermedades y Maternidad

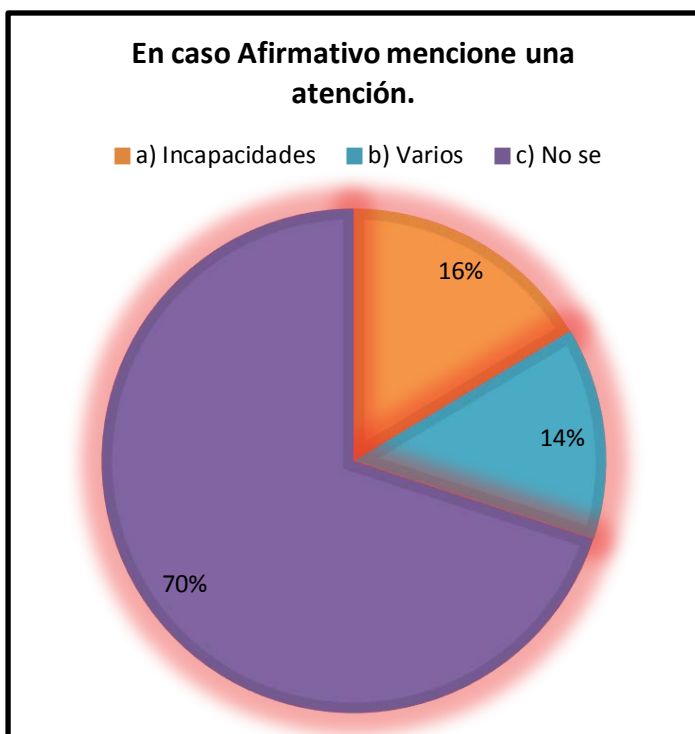


Preg.27	Frec	Proc.
Si	85	60.71%
No	55	39.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: En esta gráfica se muestra que el 61% de los trabajadores encuestados si conocen los beneficios que cubre el seguro de enfermedades y maternidad, y el 39% no los conoce.

Gráfica 37. Atenciones de Seguro de Enfermedades y Maternidad

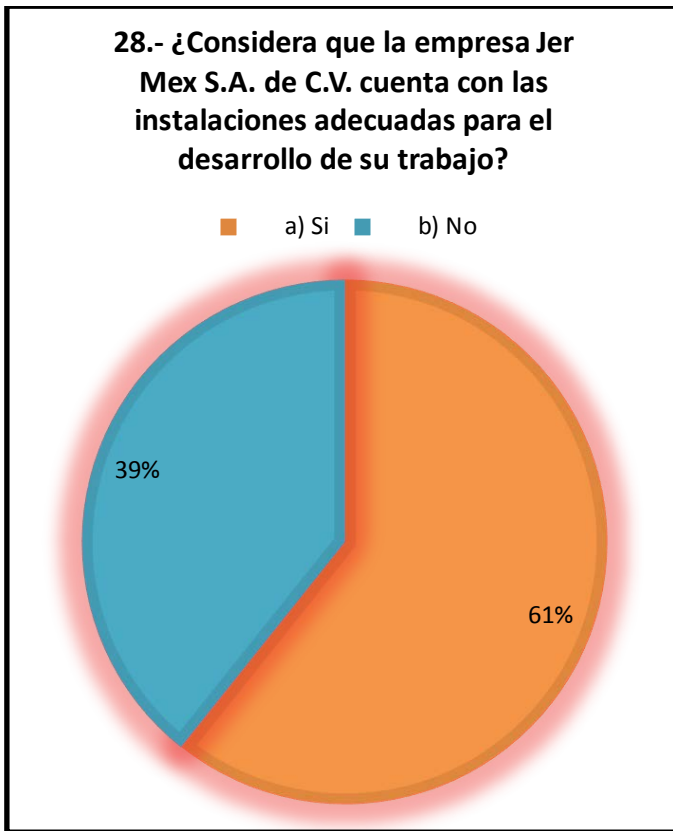


Preg.27a	Frec	Proc.
Incapacidades	23	16.43%
Varios	19	13.57%
No se	98	70.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: En relación a la pregunta anterior el 70% de los trabajadores encuestados respondieron que no sabían que atenciones presta el seguro de Enfermedad Y maternidad; un 16% respondió que las atenciones son las incapacidades y el 14% mencionaron varios conceptos.

Gráfica 38. Instalaciones en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

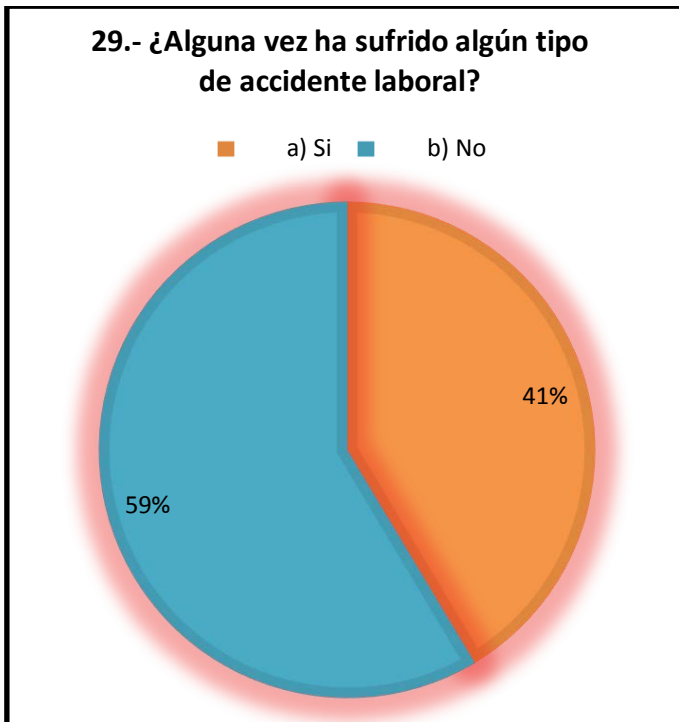


Preg.28	Frec	Proc.
Si	85	60.71%
No	55	39.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: De acuerdo a la pregunta anterior la gráfica muestra que el 61% de los trabajadores encuestados consideran las instalaciones de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. adecuadas para el desarrollo de su trabajo y tan sólo un 39% está en desacuerdo.

Gráfica 39. Riesgo de Trabajo

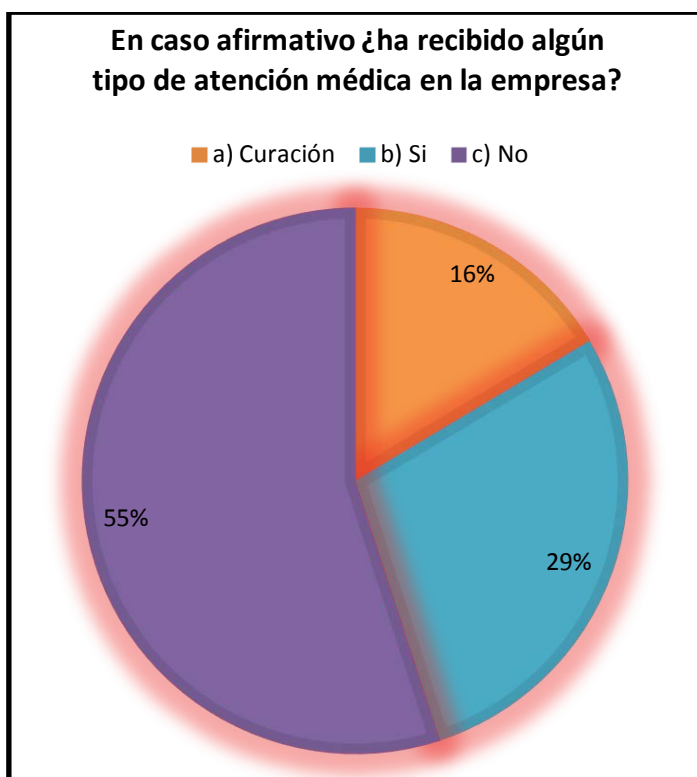


Preg.29	Frec	Proc.
Si	58	60.71%
No	82	39.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: EL 41% del total de los trabajadores encuestados contestaron que durante el tiempo que llevan trabajando en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. si han sufrido accidentes de trabajo; el 59% de los trabajadores encuestados no han tenido accidentes laborales dentro de la empresa.

Gráfica 40. Tipo de atención médica en la empresa

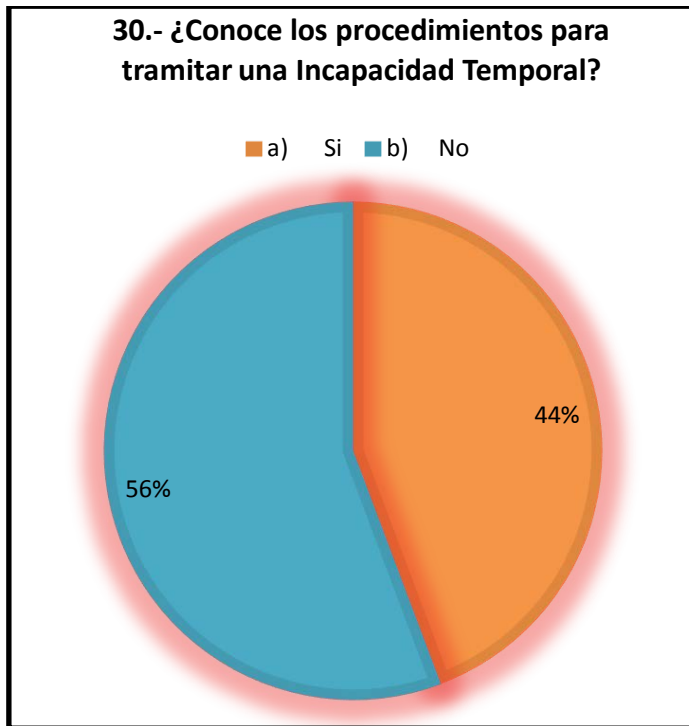


Preg.29a	Frec	Proc.
Curación	23	16.43%
Si	40	28.57%
No	77	55.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: A los trabajadores que han sufrido accidentes laborales en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. se les preguntó si obtuvieron alguna atención médica por parte de la empresa al sufrir este incidente el 55% de los trabajadores contestaron que no tuvieron atención medica; el 29% dijeron que si y el 16% dijeron que contaron con curaciones médicas.

Gráfica 41. Incapacidad Temporal

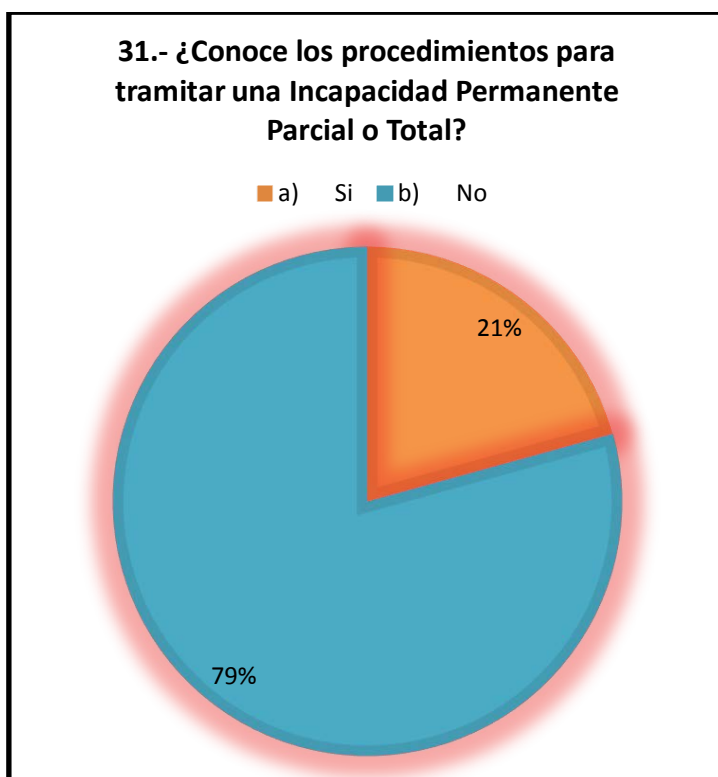


Preg.30	Frec	Proc.
Si	62	44.29%
No	78	55.71%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta."

Interpretación: En esta gráfica se muestra que un 56% del total de los trabajadores encuestados no conocen los procedimientos para tramitar su incapacidad temporal, mientras que un 44% si conoce los procedimientos.

Gráfica 42. Incapacidad Permanente Parcial o Total

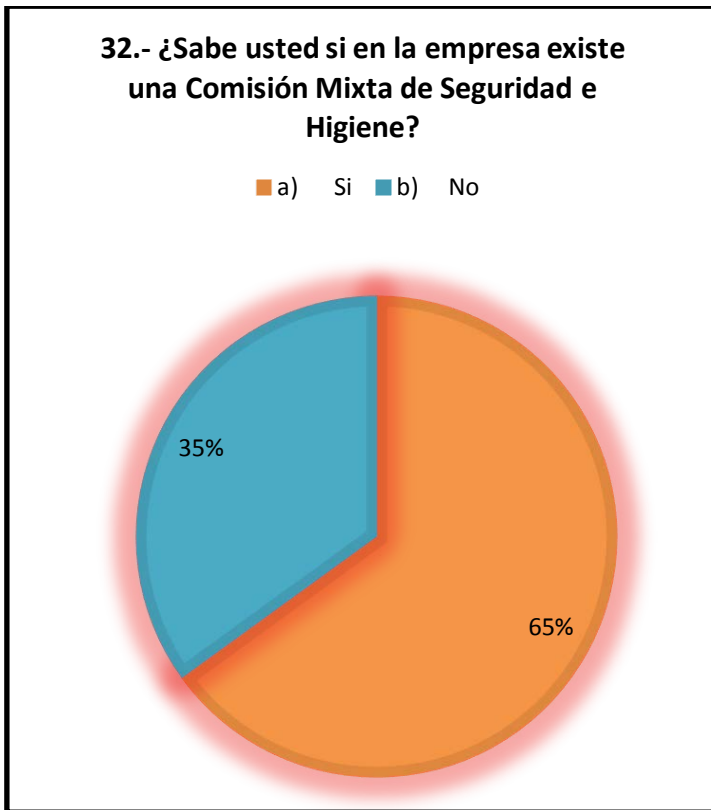


Preg.31	Frec	Proc.
Si	29	20.71%
No	111	79.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: En esta gráfica se muestra que un 79% del total de los trabajadores encuestados no conocen los procedimientos para tramitar su incapacidad permanente parcial o total, mientras que un 21% si conoce los procedimientos, mostrando así que hace falta la información para los trabajadores sepan cómo tramitar los diferentes tipos de incapacidades ya sea por accidente o enfermedades de trabajo.

Gráfica 43. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

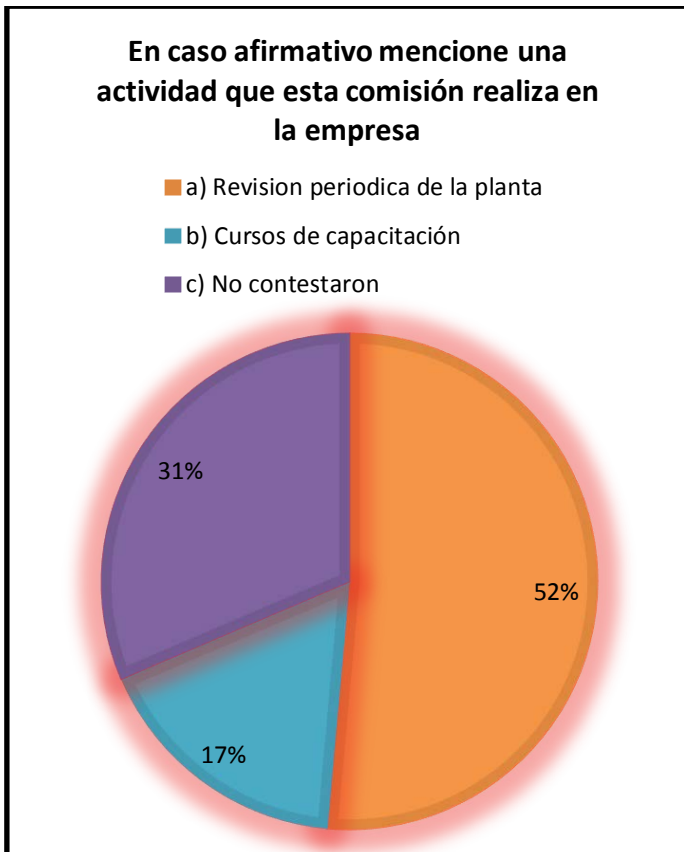


Preg.32	Frec	Proc.
Si	91	65.00%
No	49	35.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición "Encuesta"

Interpretación: En respuesta a esta pregunta el 65% del total de los trabajadores encuestados de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. tiene conocimiento de que en la empresa si existe una comisión mixta de seguridad e higiene, mientras que el 35% lo desconoce, la realidad es que no existe dicha comisión en la empresa.

Gráfica 44. Actividades de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

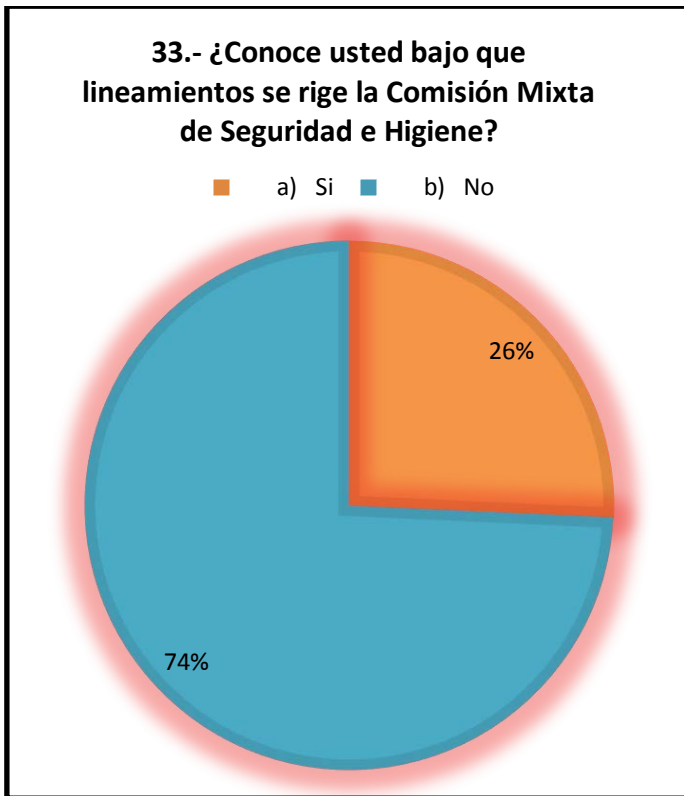


Preg.32a	Frec	Proc.
Revisión periódica de	72	51.43%
Cursos de capacitación	24	17.14%
No	44	31.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Los trabajadores que afirmaron que existe la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo el 52% dijo que se encargaba de revisar periódicamente las instalaciones de la planta; el 31% no contestaron nada se presume que desconocen las actividades que realiza la comisión y el 17% respondió que se encarga de dar cursos de capacitación.

Gráfica 45. Lineamientos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

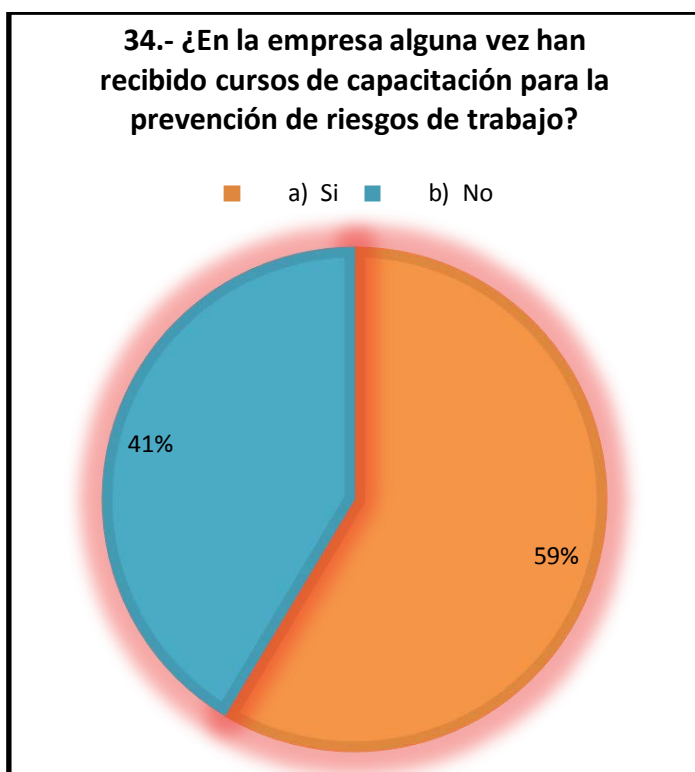


Preg.33	Frec	Proc.
Si	36	25.71%
No	104	74.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Como resultados de esta pregunta se obtuvo que el 74% de los trabajadores encuestados no conocen los lineamientos por los que se rige la Comisión Mixta de seguridad e Higiene mientras que el 26% de los encuestados si los conoce.

Gráfica 46. Cursos de Capacitación

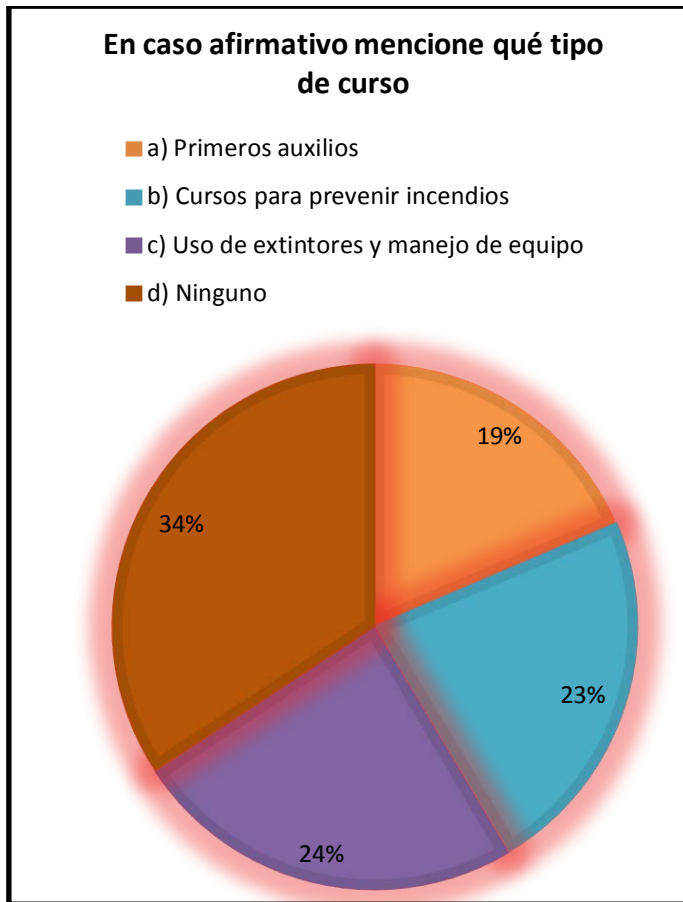


Preg.34	Frec	Proc.
Si	82	58.57%
No	58	41.43%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Los resultados a esta pregunta reflejan que el 59% de los trabajadores encuestados mencionaron que si han recibido cursos de capacitación para la prevención de riesgos de trabajo; el 41% no ha recibido ningún tipo de capacitación.

Gráfica 47. Tipos de cursos

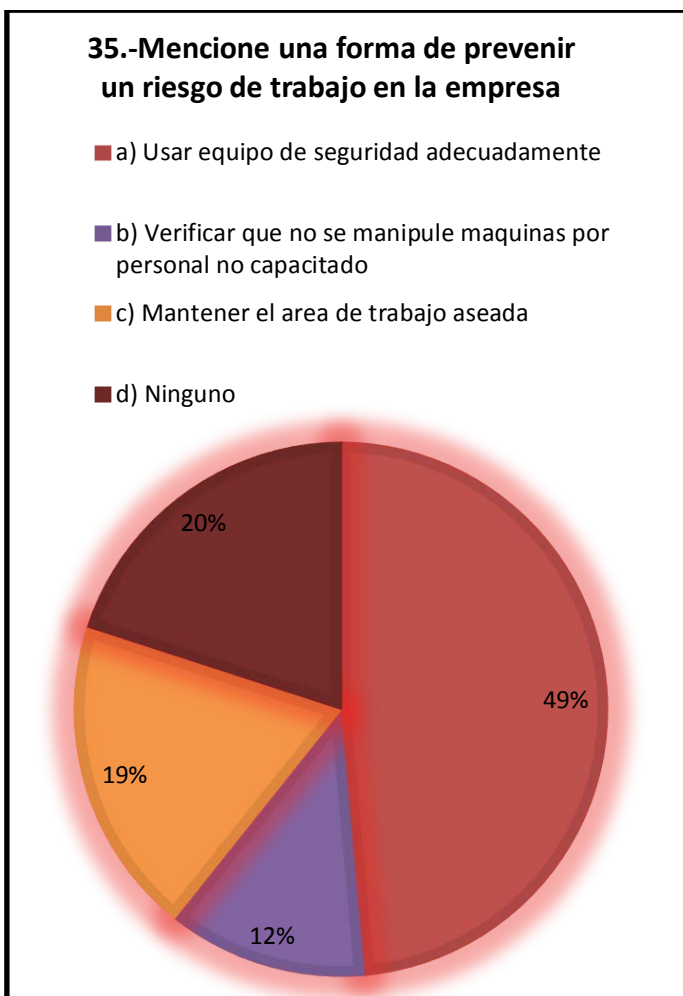


Preg.34a	Frec	Proc.
Primeros auxilios	26	18.57%
Cursos para prevenir incendios	32	22.86%
Uso de extintores y manejo de equipo	34	24.29%
Ninguno	48	34.29%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: En relación a la pregunta anterior, se obtuvieron diferentes resultados puesto que, el 34% de los trabajadores menciona que no ha tomado ningún tipo de cursos; el 24% tomo cursos de extintores y manejo de equipo, el 23% tomo cursos para prevenir incendios.

Gráfica 48. Prevención de un riesgo de trabajo en la empresa



Preg.35	Frec	Proc.
Usar equipo de seguridad adecuadamente	68	48.57%
Verificar que no se manipule maquinas por personal no capacitado	17	12.14%
Mantener el area de trabajo aseada	27	19.29%
Ninguno	28	20.00%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del Instrumento de Medición encuesta.

Interpretación: Los resultados a la pregunta anterior relejan que el 49% de los trabajadores recomiendan usar el equipo de seguridad adecuadamente, un 20% no nos muestra ninguna recomendación; el 19% nos manifiesta que se debe mantener el área de trabajo aseada y el 12% dice que se debe verificar que no se manipulen máquinas por personal que no está capacitado.

4.3. Sistematización de los resultados por eje.

En este proceso de análisis se obtienen resultados por cada uno de los ejes planteados en el instrumento de medición, mismos que a continuación se presentan y describen en la siguiente tabla:

Tabla No. 21 Matriz de sistematización de los resultados por eje

EJE	RESULTADO
Eje 1 Datos informativos del encuestado.	Edad en el rango de sexo hay un porcentaje de 96% de personal masculino, mientras un 4% del personal femenino; edad con un 35%, de 18 a 30 años con un 35% de 31 a 40 de 34%, de 40 a 50 un 19% y de 51 a 65 un 11%; antigüedad en la empresa de 1 a 3 años es de 49%, de 4 a 6 años 24%, de 7 a 9 años 17% y 10 años en adelante un 10%; de estos empleados el rango de grado de estudios en primaria 36%, secundaria 40%, bachillerato 14%, licenciatura 7% y un 4% que no cuenta con ningún tipo de estudios.
Eje 2 Conocimientos Generales del trabajador.	Los trabajadores encuestados un 57% conoce como se da una relación laboral, mientras que el 43% lo desconoce, pero cuando se les pregunta que es una relación laboral el 54% no supo que contestar, un 29% considera que es subordinación, 8% pago, un 2% trabajar en equipo; como describen a su patrón un 35% persona que retribuye económicamente a sus empleados, un 34% persona que utiliza servicios de uno o varios trabajadores y 31% persona que utiliza los servicios de los trabajadores para un beneficio económico, un 77% no tienen conocimiento de reforma laboral; saben que es un contrato individual de trabajo con un 64%, 36% no sabe que es; el 67% ha firmado un contrato individual de trabajo y un 37% menciona que no; si conocen que es un sindicato 76% y un 25% no lo conoce; si saben que hay un reglamento interior con un 69% y con un 39% no lo conocen; si se respeta el reglamento interior 60%, y 40% no se respeta; salario diario 39% menciona como días trabajados, 16% no contestaron la pregunta.
Eje 3 Prestaciones laborales para el trabajador.	cuantos días de vacaciones reciben al año 53% de acuerdo a su antigüedad, 6 días 31%, 8 días 16%; porcentaje de la prima vacacional 54% dicen que es 25%, 10% el 22% y 20% el 18%; recibe puntual su pago de aguinaldo 93% si y 7% no; prima dominical 83% si la conoce y un 18% no la conoce; trabaja horas extras un 60% si y 40% no; su pago es diferente al normal cuando labora horas extras 69% si y un 31% no; ayuda para comprar despensa 83% si y 17% no; otorga fondo de ahorro 80% si y un 20% no; retiro del fondo de ahorro 2 veces al año 49%, 32% no saben y 19% una vez al año.
Eje 4 Seguridad e Higiene en el trabajo	Conocimiento del contenido de la ley del seguro social 68% no y 32% si; tramite de afiliación 56% no y 44% si; derechohabiente 54% si y 46% no; que es un derecho habiente el 43% no supieron describirlo y 31% definió como trabajador; beneficiarios ante el IMSS 49% si y 41% no; que cubre seguro de enfermedad y maternidad 61% si y 39% no; Instalaciones adecuadas 61% si y no 39%; accidente laboral 59% no y 41% si; incapacidad temporal 56% no conocen y un 44% si; incapacidad permanente parcial o total 79% no y 21% si; comisión mixta de seguridad e higiene 65% sabe que existe y 35% no; lineamientos por los cuales se rige la comisión mixta 74% no y 26% si saben; cursos de capacitación prevención riesgos de trabajo 59% si y 41% no; forma de prevenir riesgo de trabajo 48% usar el equipo de seguridad adecuadamente, 20% no respondió, 19% área de trabajo aseada y 12% verificar que no se manipulen las maquinas por personal no autorizado.

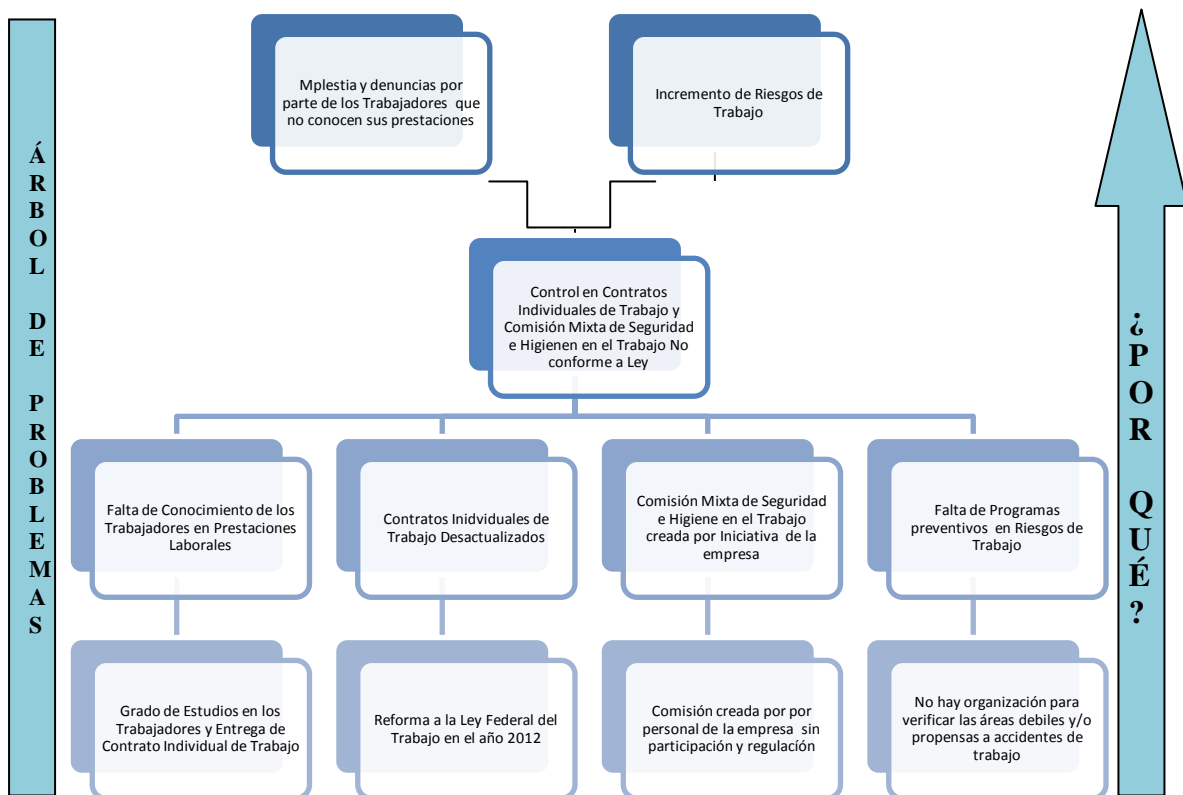
Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del instrumento de medición aplicado en la empresa Jer Mex S.A. de C.V.

4.4 Análisis de los resultados

El **Árbol de Problemas y Objetivos** es considerado una herramienta para el análisis de la situación actual de un proyecto, empresa u organización, se utiliza para analizar las causas y efectos de un primer y segundo nivel en un problema central., además define los posibles objetivos y las rutas de solución.

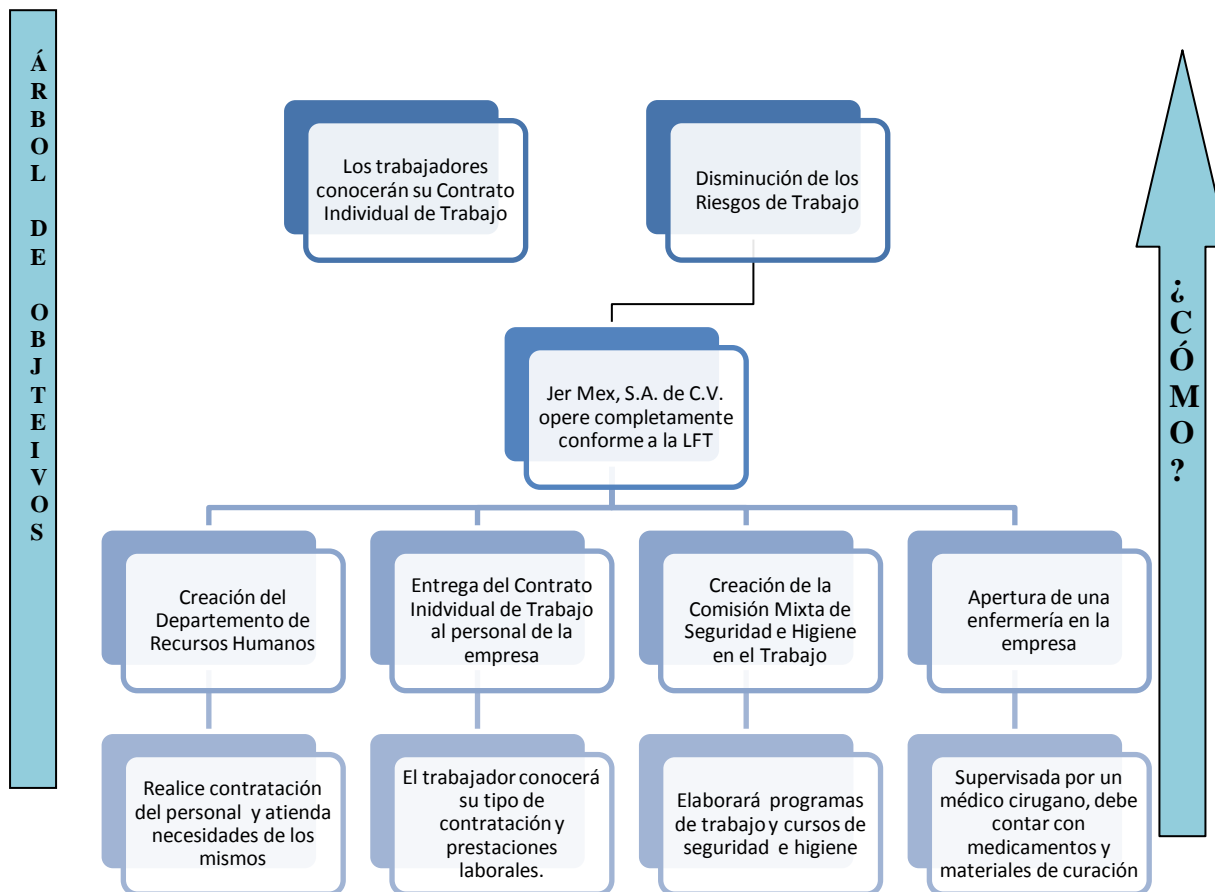
A continuación se presenta el análisis del Árbol de Problemas y Objetivos elaborado para este proyecto y las estrategias planteadas para el logro de los objetivos.

Imagen No. 5 Análisis del Árbol de Problemas



Fuente: Elaboración Propia basada en el análisis de los resultados del Instrumento de Medición "Encuesta."

Imagen No. 6 Análisis del Árbol de Objetivos



Fuente: Elaboración Propia basada en el análisis de los resultados del Instrumento de Medición "Encuesta."

A través de la aplicación del instrumento de medición se llegó a la conclusión que los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. no cuentan con el conocimiento ni la información suficiente respecto a su contratación y el otorgamiento de sus prestaciones laborales; se observó que en las instalaciones de la empresa no se cuenta con una enfermería y tampoco se ha creado la comisión mixta de seguridad e higiene, poniendo en riesgo la integridad y la salud de los trabajadores y aumentando costos innecesarios para la empresa.

CAPÍTULO V. ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA CONTRATACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO EN LA EMPRESA JER MEX S.A. DE C.V.

El presente capítulo se desarrollará con base en los resultados obtenidos de la investigación y conclusión de los capítulos I, II, III y IV para la determinación de estrategias de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. que le permitan prevenir y evitar de manera oportuna los riesgos de trabajo, así como también que se encuentre en óptimas condiciones, de resolver cualquier incidente que se pudiera presentar en el desarrollo de las actividades cotidianas de los trabajadores, de la manera más oportuna posible.

5.1. DESARROLLO DE LA PROPUESTA

5.1.1. Descripción de la Propuesta

Con el análisis realizado a los contratos de trabajo de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. se proponen las adecuaciones que se consideran necesarias y acordes a la LFT, así como las estrategias que se desean implementar en la misma empresa para la prevención de riesgos de trabajo, éstas son las siguientes:

1. Se propone que en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. sea creado un departamento de recursos humanos que se encargue de la contratación de los trabajadores y que atienda las necesidades directas de estos.

2. Recomendamos a la empresa y/o en su defecto al jefe del departamento de recursos humanos, que una vez que cada trabajador firme su contrato individual de trabajo, le sea proporcionada una copia del mismo.

3. En cuanto a contratos individuales de trabajo, se deberá de realizar una revisión minuciosa por parte de la empresa a cada expediente del trabajador verificando que las prestaciones pactadas en estos contratos sean otorgadas a sus trabajadores de manera correcta.

4. Implementar las medidas necesarias para crear una Comisión Mixta de Seguridad de Higiene en la empresa Jer Mex S.A. de C.V., de acuerdo al artículo 509 de la LFT, y de conformidad con la norma NOM-019-STPS-2011 publicada en el DOF el 13 de julio del 2011.

5. Se sugiere la apertura de una enfermería en la empresa, que se establezca de conformidad al artículo 504 de la LFT.

5.1.2. Fundamentación de la Propuesta.

De acuerdo a la información que se investigó en los capítulos I, II y III y con los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de medición (encuesta), se identificaron diversas deficiencias en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. que podrían ser mejoradas con la aplicación de las propuestas señaladas en el punto anterior, tal como se señalan a continuación:

1. Con base en la experiencia obtenida de la investigación de campo, se detectó, en primer lugar, que no existe un departamento de recursos humanos, siendo este de suma importancia para la contratación de los trabajadores en la áreas que sean requeridos, que se encargue de atender a los trabajadores en la medida posible para resolver las dudas y peticiones que en su momento éstos tengan durante su estancia en la empresa, además deberá de llevar a cabo la elaboración y control de los contratos individuales de trabajo, para evitar las omisiones detectadas en éstos y que se elaboren de acuerdo al artículo 25 de la LFT. Durante la revisión de los Contratos Individuales de Trabajo se verificó que en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. se elaboran tres tipos de contratos: por tiempo determinado, tiempo indeterminado y el Contrato Colectivo de Trabajo.

En primer lugar se detectó que a todos los trabajadores (tanto obreros como personal administrativo) al ser contratados por la empresa se les contrata mediante un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, ya que se limita a un periodo de 28 días en los cuales el trabajador debe mostrar que se cuenta con la experiencia y conocimientos que afirma tener para desempeñar las funciones del puesto para el cual fue solicitado; Este contrato se encuentra elaborado conforme el artículo 25 de la LFT, mas sin embargo carece de especificaciones que detalla el mismo artículo como lo son: Sexo del trabajador, registro federal de contribuyentes, RFC, y la firma del representante legal de la empresa, además en dicho contrato dentro de la cláusula 5 menciona lo siguiente: “EL PATRÓN se obliga a capacitar o adiestrar al EMPLEADO de acuerdo a las posibilidades del servicio y de común acuerdo del mismo y conforme a lo dispuesto en la legislación vigente” y la fracción VIII del referido artículo hace mención que dicha capacitación deberá de ser en los términos de los planes y programas

establecidos o que se establezcan en la empresa, mas nunca de acuerdo a las “posibilidades del servicio” como lo menciona esta cláusula.

Con base en lo anterior se determina que el contrato denominado “Contrato Individual de Trabajo por tiempo Determinado” se debe denominar “Contrato Individual de Trabajo por tiempo Indeterminado por Periodo de Prueba” ya que la finalidad de la contratación es verificar que el trabajador cumpla con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita, de acuerdo al artículo 39-A de la LFT.

2. Al aplicar el instrumento de medición a cada uno de los trabajadores de la empresa Jer Mex S.A. de C.V., se verificó que éstos no tenían conocimiento alguno de la forma en la que estaban contratados, en primer lugar, comentaron haber firmado su contrato individual de trabajo, mas no se les otorgo un ejemplar del mismo, firmado por el representante legal de la empresa.

3. En relación al punto anterior, si los trabajadores no cuentan con la copia de su contrato individual de trabajo no tienen la certeza de que el sueldo y las prestaciones asignadas por la empresa sean lo que realmente les corresponde de acuerdo a su contrato, es por esta razón que al realizar la encuesta a los trabajadores no tenían el conocimiento ni de contestar las preguntas lo más cercano a la realidad y trataban de entender preguntándonos a que nos referíamos con las preguntas relacionadas a las prestaciones que estos perciben.

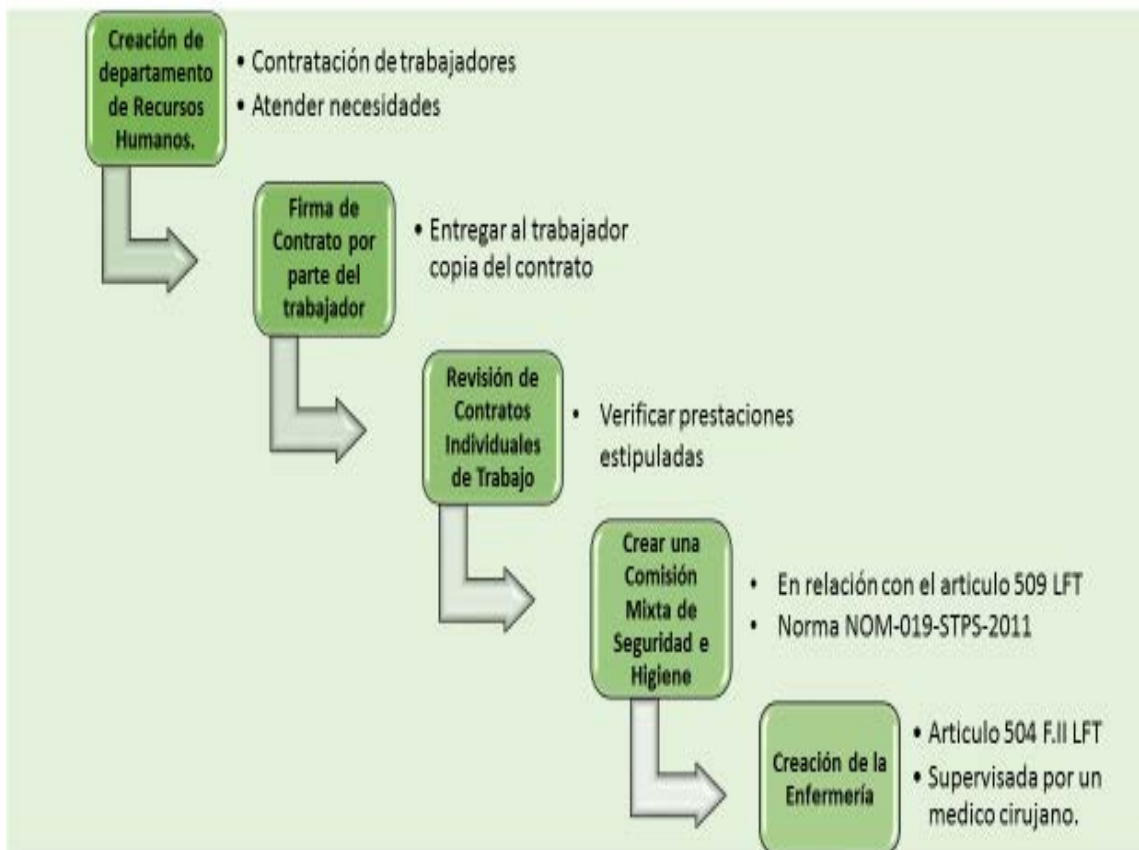
4. La empresa Jer Mex S.A. de C.V. al ser una empresa industrial, se encuentra expuesta a riesgos, enfermedades y accidentes de trabajo como lo son: incendios, fracturas, caídas, cortadas en extremidades del cuerpo como dedos de las manos y de los pies, enfermedades respiratorias por la constante inhalación de polvo y borra entre otros; es por ello que con base en el artículo 509 de la LFT especifica que se deben de implementar comisiones de seguridad e higiene que sean necesarias para prever dichos accidentes y enfermedades de trabajo, la creación de la comisión mixta de seguridad e higiene en la empresa estará basada en la norma NOM-019-STSP-2011 que rige los lineamientos bajo los cuales se tiene que crear y qué actividades se tendría que realizar por dicha comisión, ésta tiene como principal objetivo reducir el número de casos de riesgos de trabajo y que se adopten las medidas necesarias para el bienestar de todo el personal que integra la empresa. Sin duda alguna, es de vital importancia que el trabajador se encuentre con la protección y seguridad necesaria para la realización con excelencia y la calidad de su trabajo, ayudando con esto a que el proceso de producción de la empresa cubra en tiempo y forma los pedidos solicitados en una orden de compra en un determinado tiempo y con los más altos estándares de calidad de su producto.

5. Jer Mex S.A. de C.V. es una empresa que tiene una plantilla de personal de más de 150 trabajadores por lo que se observa que se debe de crear una enfermería en la empresa la cual debe ser atendida por un médico cirujano, puesto que todos los trabajadores se encuentran expuestos a sufrir un riesgo de trabajo, es de suma importancia para que los accidentes que se llegasen a suscitar en el trabajo se puedan atender de manera inmediata y oportuna, esta obligación para el patrón se encuentra regulada en el artículo 504 fracción II de la LFT.

5.1.3. Finalidad de la Propuesta

La finalidad de esta propuesta es contribuir a que la empresa Jer Mex S.A. de C.V. cumpla de la mejor forma posible con sus obligaciones en materia laboral, respecto a la contratación de sus trabajadores y en la disminución de probables riesgos de trabajo como lo son accidentes y enfermedades de trabajo, y con ello se genere un ambiente laboral sano que mejore las condiciones de trabajo de los trabajadores.

5.1.4. Esquema de la Propuesta



Fuente: Elaboración Propia basada en el análisis de los resultados del Instrumento de Medición (Encuesta)

5.1.5. Desarrollo de la propuesta

El desarrollo de esta propuesta se ha basado en cinco puntos centrales, el primero es la creación de un departamento de recursos humanos, continuando con la firma del contrato individual de trabajo por cada trabajador y entrega inmediata de un ejemplo de éste, la revisión de contratos individuales de trabajo; la creación de una comisión mixta de seguridad e higiene, así como también la apertura de una enfermería para la prevención de riesgos de trabajo; dichos puntos a desarrollar se precisan y se detallan a continuación para que se lleve a cabo su elaboración .

5.1.5.1. Creación de Departamento de Recursos humanos:

Para la creación de este departamento, el gerente de la empresa, deberá realizar las siguientes acciones propuestas:

Primero que nada, se debe establecer el puesto de “gerente de recursos humanos” quien es el encargado de: coordinar el personal que labora en la empresa, resolver conflictos entre trabajadores cuando se presenten, motivar, supervisar a los trabajadores de la empresa, etc... Debido a la responsabilidad de este puesto, se requiere de cierto tipo de educación y características determinadas de su personalidad como son las siguientes:

- Estudios y experiencia: lo ideal sería que cuente con licenciatura en administración de empresas o administración de recursos humanos, también podría ocupar el puesto un licenciado en derecho. En cuanto a la

experiencia profesional, es importante que haya estado en puestos de dirección de recursos humanos por lo menos 3 años.

- El gerente de recursos humanos deberá de ser líder, enfocado a resultados, comprometido con la empresa y lo empleados, debe ser objetivo, ordenado, analítico y paciente, esto debido a que tratara con personal con diferentes niveles de estudios y debe ser capaz de sobrellevar los distintos tipos de personalidad, entender a cada persona como un ser individual que tiene distintas metas y características diversas.

Funciones del gerente de recursos humanos: Las principales funciones del gerente de recursos humanos serán las siguientes:

- Identificar y gestionar a las plantillas de personal, esto es, que deberá de ser capaz de identificar las necesidades que tiene la empresa el tiempo que define las prestaciones retributivas. Una vez identificadas las necesidades de la empresa, debe realizar la búsqueda y selección del personal necesario.
- Administrar el personal existente. El gerente de recursos humanos debe ser capaz de dar soluciones a los problemas que se presenten entre el personal y la empresa o entre el mismo personal. Esto puede darse a través de la búsqueda e incorporación del personal atendiendo y tomando en consideración las necesidades de cada trabajador, la permanencia y capacitación del mismo y finalmente el término de la relación laboral dentro de los mejores términos que sean posibles.

- Se encargará de la elaboración de la nómina semanalmente para lo cual deberá de observar el detalle de movimientos como ausentismos, faltas, retardos, incapacidades, bajas y altas, posteriormente a esto se encargará de realizar la transferencia correspondiente de los sueldos a los trabajadores y verificará su pago oportunamente; de la misma forma llevará a cabo los trámites correspondientes ante el IMSS para la afiliación de los trabajadores.
- El gerente de recursos humanos es uno de los principales elementos de la empresa, ya que se encarga de coordinar a la fuerza laboral que permita el perfecto funcionamiento de la misma, por esta razón se debe tener especial cuidado al momento de su selección.

Se propone la siguiente oferta de trabajo, con las especificaciones anteriormente señaladas, para su difusión en cualquier medio de comunicación que sea más conveniente:

JER MEX S.A. DE C.V.

Oferta de empleo: Licenciado en Administración de empresas, Administración de recursos humanos o licenciados en derecho.

Tipo de contrato: Indeterminado

Horario laboral: 9:00 a 18:00

Ubicación: Puebla

Requisitos

Último grado de estudios: Licenciatura

Carrera o especialidad: Recursos humanos

Situación académica: Titulado

Habilidades y actitudes: Liderazgo, comprometido, objetivo, ordenado, analítico y paciente.

Experiencia: mínimo 3 años

Idiomas: No es requisito

Descripción de la oferta

Ocupación: Gerente de recursos humanos

Funciones: Contratación y capacitación de recursos humanos, elaboración de nóminas, trámites ante el IMSS, pago.

Tipo de empleo: Tiempo completo

Días laborales: L Ma Mi J V

La empresa ofrece

La empresa ofrece: Vales de Despensa

Sueldo: \$8,000.00

Prestaciones: Prestaciones de ley

Jerarquía: Empleado de confianza.

5.1.5.2. Firma del Contrato Individual de Trabajo de cada Trabajador y revisión de los mismos:

En estricto sentido, la primera labor del gerente de recursos humanos en coordinación con el contador general de la empresa Jer Mex S.A. de C.V. deberá de ser la revisión de todos los expedientes de los trabajadores de la empresa, verificando minuciosamente los contratos individuales de trabajo, que las prestaciones otorgadas por la empresa estén ampliamente especificadas, para verificar si el pago que actualmente se les está proporcionando es acorde a lo estipulado en su contrato; así como también deberá estar supervisando junto con los trabajadores que son representantes sindicales el contrato colectivo de trabajo que existe en la empresa para actualizar (dentro del tiempo) las cláusulas que sean necesarias. De esta manera mantendrá actualizado los expedientes de los

trabajadores y, principalmente, sus contratos individuales de trabajo, verificando al mismo tiempo con el personal su forma de contratación, sus derechos y obligaciones, los cuales ratificará mediante la firma del mismo.

5.1.5.3. Creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Como la planilla laboral de la empresa es mayor a 15 trabajadores para la creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en la empresa Jer Mex S.A. de C.V. la comisión deberá de conformarse por un coordinador, un secretario y los vocales que acuerden el patrón o sus representantes, y el sindicato o el representante de los trabajadores, en caso de que no exista la figura sindical; cabe observar que la representación de los trabajadores deberá estar conformada por aquellos que desempeñen sus labores directamente en el centro de trabajo y que, preferentemente tengan conocimientos, experiencia e interés en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Una vez que se haya elegido al personal, de acuerdo con el punto 7.3. de la NOM-019-STPS-2011, el patrón deberá de formalizar la constitución de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a través de un acta, en sesión con todos los miembros que se seleccionaron y con la representación del sindicato.
- Se deberá de elaborar un programa anual de recorrido de verificación en el cual se determinarán las áreas con mayor presencia de agentes y condiciones peligrosas o inseguras, a partir de los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo. Este programa deberá de integrarse dentro de los

30 días naturales siguientes a la constitución de la comisión posteriormente, se deberá conformar el programa dentro de los primeros 30 días naturales de cada año; Los recorridos de verificación previstos en el programa anual de la comisión se deberán realizar al menos con una periodicidad trimestral, a fin que :

- Identificar los agentes, condiciones peligrosas o riesgosas y actos inseguros en el centro de trabajo.
- Determinar las medidas para prevenir riesgos de trabajo, con base en lo dispuesto por el RFSH y las normas que resulten aplicables.
- Dar seguimiento a la instauración de las medidas propuestas por la comisión para prevenir riesgos de trabajo.

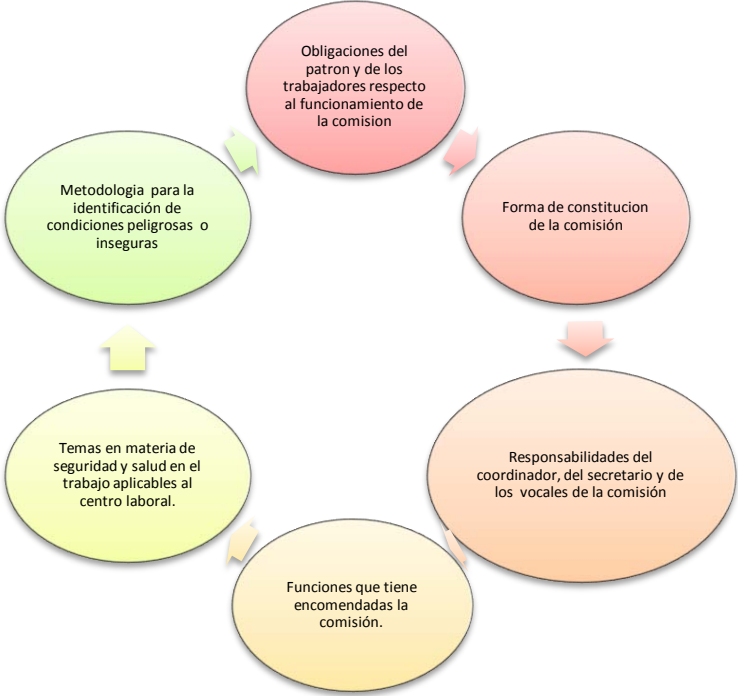
Una vez realizados los recorridos de verificación se deberá de integrar un acta que contendrá por lo menos la información siguiente:

1. Nombre, denominación o razón social del centro de trabajo.
2. Domicilio completo.
3. Número de trabajadores del centro de trabajo.
4. Tipo de recorrido de verificación: ordinario (conforme al programa anual) o extraordinario.
5. Fechas y horas de inicio y término del recorrido de verificación.
6. Áreas del centro de trabajo en las que se realizó el recorrido de verificación.

7. Agentes, condiciones peligrosas o inseguras y actos inseguros identificados durante el recorrido de verificación.
8. Causas que se hayan identificado sobre los accidentes y enfermedades en el trabajo que estén ocurriendo.
9. Las medidas que se llevaran a cabo para la prevención de riesgos de trabajo.
10. Las recomendaciones que por consejo se determinen en el seno de la comisión para prevenir, reducir o eliminar condiciones peligrosas o inseguras, así como la prioridad en que se deben atender.
11. El seguimiento a las recomendaciones formuladas en los recorridos de verificación realizados con anterioridad.
12. Lugar y fecha de conclusión del acta.
13. Nombre y firma de los integrantes de la comisión que participaron en el recorrido de verificación.

Los centros de trabajo deberán de disponer también con un programa de capacitación para los integrantes de la comisión y a su vez posteriormente a los trabajadores, los temas de capacitación a tomar serían los siguientes:

Imagen No. 7 Temas a tratar para la capacitación en la integración de la comisión mixta.



Fuente: Imagen elaborada con datos propios, para la capacitación

Los temas de capacitación se deben establecer en tiempo y forma como mínimo cada dos meses en un periodo no mayor a 15 días, y se deberá de nombrar a un responsable del programa e impartición de los cursos; cabe mencionar que esta comisión no le generará un costo a la empresa Jer Mex S.A. de C.V. mas sin embargo si requiere de tiempo para su formación, así mismo se requiere un compromiso por parte de todos los integrantes de la comisión para que cada uno de los pasos aquí señalado, se cumpla y se logre el objetivo principal de esta comisión reducir los riesgos de trabajo y a su vez que los que existan sean controlados oportunamente.

5.1.5.4.- Creación de la Enfermería

Jer Mex, S.A. de C.V. es una empresa que cuenta con más de 150 trabajadores que se encuentran laborando dentro de sus instalaciones en tres turnos diferentes, el primer turno labora en un horario de 07:00 a 15:00 hrs y cuenta aproximadamente con 60 trabajadores, el segundo turno labora en un horario de 15:00 a 22:30 hrs. y cuenta con 50 trabajadores y por último, el tercer turno labora en un horario de las 22:30 a las 07:00 hrs. con aproximadamente 50 trabajadores y por lo tanto se encuentran sujetos a sufrir algún riesgo de trabajo, principalmente a accidentes de trabajo que no son previstos por ninguna empresa.

Si bien cuando ocurre un accidente de trabajo los supervisores en turno son los encargados de manejar esta situación revisando las condiciones en que se encuentra el trabajador accidentado para posteriormente comunicarse con el contador general de la empresa para reportar el incidente y posteriormente tomar una decisión en cuanto a cómo se actuará con el trabajador accidentado, durante todo este proceso la única atención que se le da al trabajador es atenderlo con materiales y medicamentos básicos que se tienen en un botiquín de primeros auxilios que tiene a su cargo el oficial de vigilancia de la empresa en turno pero que no tiene ninguna capacitación para recetar ni realizar curaciones. El botiquín con el que cuenta la empresa contiene materiales de curación como: algodón, gasas, alcohol, agua oxigenada, isodine, cinta micropore y vendas; y cuenta con medicamentos como: aspirinas, naproxeno, desenfrioles y treda; este botiquín es revisado cada semana por el contador público de la empresa para surtir los medicamentos que hagan falta.

La situación de que alguien tenga un accidente de trabajo genera que no sólo el trabajador accidentado se altere sino, en cierto modo también los supervisores, compañeros de trabajo y contador de la empresa puesto que no saben en qué situación se encuentra el accidentado. Lo anterior se evitaría si la empresa instalara una enfermería que de acuerdo a la fracción II del artículo 504 de la LFT, está obligada a instalar dentro de la misma como a continuación se señala:

Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación.

Por lo anterior se propone que la empresa instale una enfermería dentro de la empresa que brinde los primeros auxilios a los trabajadores que sufran alguna lesión o accidente de trabajo, se sabe que al instalarla se van a incurrir en diversos gastos y adecuaciones dentro de la misma pero se tratará de que ésta se instale conforme a los medios con los que la empresa cuenta, por lo cual se establecen las medidas que Jer Mex, S.A. de C.V. deberá tomar en cuenta para contar formalmente con una enfermería conforme a la LFT.

Antes de establecer las medidas que la empresa deberá tomar en cuenta para establecer una enfermería, se debe saber que los primeros auxilios son las

medidas terapéuticas urgentes que se aplican a las víctimas de accidentes o enfermedades repentinas hasta disponer de un tratamiento especializado; su objetivo es aliviar el dolor y la ansiedad del herido o del enfermo para evitar el agravamiento de su estado. Consiste en diversas medidas rápidas y sencillas como liberar vías respiratorias, aplicar presión sobre las heridas, verificar presión arterial, etc.

De ahí que los patronos deben establecer un programa de primeros auxilios; sin embargo, antes deberán realizar una evaluación de los aspectos que puedan ayudar a determinar las acciones por realizar, qué personas prestarán los primeros auxilios, así como los equipos y materiales necesarios entre otros. Dicha evaluación se enfocará a los siguientes:

- 1. Tipo de trabajo y nivel de riesgo asociado.** Los riesgos que se pueden presentar en la empresa, ya sea por la maquinaria utilizada, por el mantenimiento de las misma, por el trabajo realizado, y por las medidas de seguridad e higiene aplicadas y el control que se tenga sobre éstas.
- 2. Peligros potenciales.** Consiste en identificar las lesiones que han ocurrido con mayor frecuencia en la empresa con objeto de determinar los medicamentos y materiales de curación necesarios para atender los accidentes.
- 3. Tamaño y organización de la empresa,** para determinar el material que será necesario adquirir para brindar los primeros auxilios que se prestarán.

4. Disponibilidad de las unidades de medicina familiar y/o servicios médicos: implica identificar las unidades de medicina que se encuentran cerca de las instalaciones de Jer Mex, S.A. de C.V., ya que de esto también dependerá el grado de atención que se brindará a los trabajadores lesionados, una vez que se hayan brindado los primeros auxilios.

Mencionado lo anterior, se procederá a establecer las medidas y estrategias que Jer Mex, S.A. de C.V. deberá observar para establecer la enfermería que estará a servicio de todos y cada uno de los trabajadores de la misma.

La LFT menciona que la enfermería deberá estar bajo la supervisión de un médico cirujano pero ésta podrá ser atendida por personal que se encuentre capacitado para brindar los primeros auxilios siempre y cuando tengan la formación y la preparación necesaria para realizar las primeras atenciones a un accidentado.

El personal de primeros auxilios se podrá integrar por gente del lugar de trabajo, por lo general, con los trabajadores que integren la comisión mixta de seguridad e higiene en el trabajo ya que son los que conocerán las condiciones específicas de la empresa, otras características que pueden tomarse en cuenta al seleccionar a los mismos serán la confiabilidad, la motivación y la capacidad para tratar a las personas en estado de crisis.

Durante la capacitación del personal que prestará los primeros auxilios, se les deberá capacitar para atender: heridas, hemorragias, fracturas óseas o

articulares, heridas por aplastamientos, inconsciencia, lesiones oculares, quemaduras, hipertensión arterial.

Continuando con la ubicación de la enfermería, la empresa deberá contar con un espacio de 15 a 20 metros cuadrados aproximadamente, el cual deberá estar alejado del área de proceso productivo puesto que se necesita higiene y limpieza dentro de ésta, además deberá contar con las siguientes características:

1. Que permita el acceso a camillas.
2. Que facilite instalar una cama, con suficiente espacio al rededor para que el personal pueda trabajar en torno a ella.
3. Que esté limpio, ventilado, iluminado y en orden.
4. Que esté claramente identificado como servicio de primeros auxilios, con la señalización correcta y bajo la responsabilidad del personal encargado.
5. Que disponga de toallas, almohadas, mantas, ropa limpia y de un contenedor de residuos.
6. Que incluya mueble de guarda de medicamentos y materiales de curación.
7. Que tenga acceso a áreas de apoyo tales como utilería, séptico, aseo, etcétera.

Este servicio deberá ser considerado como de carácter preventivo y para la atención de emergencias; por lo cual también se sugiere que además de brindar

servicio de urgencias, en la enfermería se podrán elaborar programas preventivos que ayuden a la conservación de la salud de los trabajadores y en su caso a mejorarla.

Ahora bien, la fracción II del artículo 504 también establece que la enfermería deberá contar con el material y medicamento necesario en la enfermería pero no se establece cuál es el indicado, derivado de esto la norma oficial mexicana NOM-030-STPS-2006, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-organización y funciones, publicada en el DOF el 19 de octubre de 2006 y que entró en vigor a los seis meses de su publicación, es decir, el 19 de abril de 2007, indica que cada centro de trabajo establecerá el tipo y contenido del botiquín de acuerdo con las necesidades propias de la empresa y normatividad aplicable; además, deberá ser de fácil transporte, visible y de fácil acceso, que sea identificable con una cruz roja, de peso no excesivo, sin candados o dispositivos que dificulten el acceso a su contenido y con un listado que indique los medicamentos incluidos en él.

No obstante, aunque la norma oficial antes citada no establezca los instrumentos de curación mínimos que debe contener el botiquín de primeros auxilios, la NOM-005-STPS-1998, publicada en el DOF el 2 de febrero de 1999, relativa a las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas, incluye una guía de referencia para el botiquín de primeros auxilios, en la que señala que el mismo deberá contener diversos tipos de materiales, como puede ser:

1. Material seco, el cual, por sus características debe permanecer en ese estado, y comprende los elementos siguientes:

MATERIALES DEL BOTIQU		ÍN DE F
a) Torundas de algodón.	g) Vendas de gasa.	
b) Gasas de 5 x 5 cm. Compresas de gasas de 10 x 10	h) Vendas de cuatro, seis u ocho cabos.	
b) cm.	i) Abate lenguas.	
d) Tela adhesiva.	j) Apósitos de tela o vendas adhesivas.	
e) Vendas de rollo elásticas.	k) Venda triangular.	
f) Vendas de gasa.		

2. Material líquido, que compren de las soluciones siguientes:

MATERIAL L		ÍQU
a) Benzal. Tintura de yodo, conocida como	d) Alcohol	
b) isodine espuma.	e) Agua hervida o estéril.	
c) Jabón neutro, de preferencia líquido.		

3. Instrumental, con formado por los instrumentos siguientes:

INSTRUMENTOS COMPLEMENTARIOS DEL BOTIQU		ÍN DE
PRIMEROS AUXILIOS		
a) Tijeras Rectas	d) Termómetro	
b) Pinzas Rectas	e) Ligadura de Hule	
c) Pinzas de Disección sin dientes	f) Jeringas desechables, con sus respectivas agujas.	

4. Medicamentos, los cuales quedarán a voluntad del médico responsable del servicio de urgencias y se usarán bajo estricto control médico.

5. Material complementario, que puede o no formar parte del botiquín o que por su uso requerirá material específico, como el que se menciona a continuación:

MATERIAL L		ÍQU
a) Benzal. Tintura de yodo, conocida como	d) Alcohol	
b) isodine espuma.	e) Agua hervida o estéril.	
c) Jabón neutro, de preferencia líquido.		

En caso de que existan riesgos específicos o comunes, será necesario disponer de un equipo de primeros auxilios más amplio.

5.1.6. Costos para la empresa Jer Mex S.A. de C.V. en la implementación de las propuestas anteriores.

Creación de Departamento de Recursos humanos

Sueldo mensual del gerente \$8,000.00

Creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene

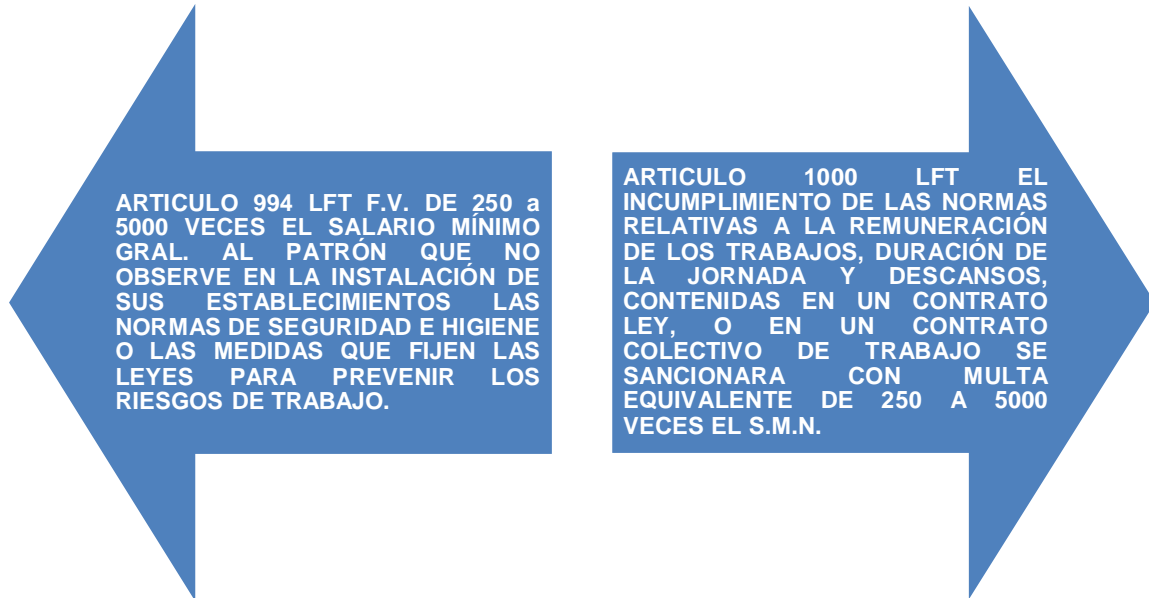
Ningún costo

Creación de la enfermería en la empresa

Cotización de medicamentos

Comparando el costo que en estos últimos años ha tenido la empresa Jer Mex S.A. de C.V. en cuanto a riesgos de trabajo, los costos de las propuestas que se propone realizar realmente no son elevados y corregiría muchas fallas en la empresa brindando mejor estabilidad laboral y también ayuda en no incurrir en una sanción.

Imagen No. 8 Multas en las que pudiese incurrir el patrón de acuerdo a la LFT.



Fuente: Imagen elaborada con datos propios, con base en la LFT

5.1.7. Consideraciones Finales

Se deberá supervisar constantemente el trabajo realizado por la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene a fin de que cumpla con los objetivos establecidos para lo que fue creada; es necesario precisar que la enfermería deberá contar con los medicamentos necesarios para atender las urgencias que llegasen a presentarse y que el médico cirujano o el personal a cargo de brindar los primeros auxilios este realmente preparado para cualquier riesgo que pueda presentarse.

En conclusión a este capítulo se establecieron las estrategias que se proponen para mejorar las deficiencias detectadas en el capítulo IV de esta tesis en la empresa Jer Mex S.A. de C.V., se les guiará para que éstas se implementen lo más pronto posible y corrijan su situación actual, esto para el mejoramiento de los trabajadores así como de la misma empresa ya que ayudará a disminuir los riesgos de trabajo y principalmente se mantendrá en orden con los ordenamientos que se establecen en la LFT además se disminuirá el riesgo de que la empresa sea multada por no estar debidamente regulada.

IX. CONCLUSIÓN

A lo largo de esta investigación se logró conocer el origen del derecho laboral en México, esto derivado de diferentes movimientos de trabajadores y, en algunas ocasiones de diversas huelgas, en las cuales se pedía, en primer lugar, reducir la jornada de trabajo, aumentar los sueldos, eliminar las tiendas de raya, etc., dichas solicitudes fueron en vano puesto que los patronos de diversas fábricas se negaron antes dichas peticiones y, ante esta situación, comenzaron a surgir algunos líderes de trabajadores que lucharon para que sus derechos fueran reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Con este primer paso se logró el reconocimiento a los derechos de los trabajadores continuando así con la creación de la primera Ley Federal del Trabajo y a partir de ésta surgieron diversas agrupaciones de trabajadores que buscaron mejorar su situación e integridad como personas a través de la creación de la primera Ley del Seguro Social que, hasta la fecha, siguen rigiendo en la vida de todos y cada una de las personas que se encuentran ante una población económicamente activa.

Si bien es cierto que las cosas y la gente cambian con el tiempo, también fue necesario reformar la Ley Federal del Trabajo del año 1970 puesto que la situación laboral en la que se vivía en todos y cada uno de los centros laborales a nivel nacional necesitaba ser definida en relación a las diferentes formas de contratación de los trabajadores. Es importante destacar que con esta reforma se logró establecer una mejor relación obrero patronal, la cual se encuentra soportada en el Contrato Individual de Trabajo de toda persona. Por otro lado, con esta reforma, también se ha logrado que la salud, integridad y bienestar de todos los trabajadores se encuentre mejor ya que cada centro laboral está obligado a registrarse no sólo bajo normas y reglamentos federales en materia de seguridad y salud en el trabajo sino también a través de las reglas que la Comisión Mixta de

Seguridad e Higiene en el Trabajo establezcan, logrando así que los riesgos de trabajo estén disminuyendo y en su caso, si se presentan, estén siendo atendidos y vigilados desde el centro de trabajo, el IMSS, la STPS y la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Como parte de esta investigación y con base en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la empresa Jer Mex, .S.A de C.V. se decidió realizar una investigación, primeramente de la situación actual y general de dicha empresa, a los contratos individuales de trabajo para verificar que a los trabajadores les paguen sus prestaciones conforme a éstos, además se decidió indagar para verificar que en la empresa exista una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo que, con base en sus planes y programas de trabajo y en relación al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabaje a favor de la prevención de riesgos de trabajo. Todo lo anterior se realizó a través del instrumento de medición llamado “Encuesta”.

Con la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. y la interpretación de los resultados obtenidos, se detectó que los trabajadores no tienen conocimiento, en primer lugar, de todos los derechos y obligaciones que tienen conforme a la Ley Federal del Trabajo, incluso no todos conocen que esta Ley se reformó en el año 2012, se conoció que no existe un departamento de recursos humanos ni personal exclusivo que se encargue de la elaboración y revisión de los contratos del personal de la empresa, además se les entrega una copia de su contrato laboral y por lo tanto no tienen conocimiento pleno de todas las prestaciones a las cuales tienen derecho. Por otro lado, se detectó que en la empresa aún no está conformada la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene y, de acuerdo a manifestaciones de los trabajadores, en los últimos años se presentaron varios casos de riesgos de trabajo en los cuales no

se dieron los primeros auxilios (para evitar que los trabajadores se estabilizaran) ya que no existe una enfermería ni personal capacitado que los brinde.

En relación a la investigación realizada respecto a las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 en materia de contratos individuales de trabajo y los tipos de contratación que se establecieron así como las reformas relacionadas a la creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene desde el ámbito empresarial hasta el Federal; aunado a todas las observaciones y deficiencias detectadas en la empresa Jer Mex, S.A. de C.V. se proponen (dentro del capítulo V) las siguientes estrategias:

1.- La creación del departamento de recursos humanos, en el cual realizarán y actualizarán los contratos individuales de cada trabajador de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, además el jefe de este departamento deberá entregar y explicar a cada trabajador su contrato individual de trabajo para que esté enterado de todas las prestaciones a las que tiene derecho así como de las obligaciones a las cual se encuentran sujetos.

2.- La creación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo, la cual deberá encargarse de elaborar programas y cursos a través de los cuales prevenga a los trabajadores de todos los riesgos a los cuales se expone durante del desarrollo diario de sus actividades, y

3.- El establecimiento de una enfermería, puesto que la empresa se encuentra obligada a tenerla de conformidad con la LFT, en la cual se brinde los primeros auxilios a los trabajadores de la empresa en casos de riesgos de trabajo,

además en esta se puede dar cursos en los cuales se oriente a los trabajadores en el cuidado de su persona.

La realización de estas propuestas no sólo ayudará a la empresa para estar funcionando de conformidad con la LFT de 2012 sino también a evitar futuras multas por dependencias como el IMSS o la STPS.

X. REFERENCIAS

- Artega, N. E. (2011). *Diccionario de Derecho Constitucional*. México: Oxford.
- Bensusán, G. (2000). *Los empresarios y la legalidad laboral*. Mexico: Porrúa.
- Briceño, R. . (2011). *Derecho de la Seguridad Social*. Mexico: Oxford.
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario Juridico Elemental*. Heliasta S.R.L.
- Cazau, P. (2002). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires.
- Charis, G. R. (2000). *Reflexiones Juridico Laborales*. Mexico: Porrúa.
- Chavarro, C. J. (2010). *Codigo Sustantivo y Procesal del Trabajo*. México: Nueva Legislación.
- Conferencia Interamericana de Seguridad Social*. (26 de Febrero de 2015). Obtenido de <http://www.ciss.net/>
- Congreso de la Unión. (06 de Febrero de 2015). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Congreso de la Unión. (11 de 03 de 2015). *Ley Federal de Trabajo*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- De la Cueva, M. (1984). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- DeConceptos.com*. (03 de 03 de 2015). Obtenido de <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/cuestionario>
- Definición abc, tu diccionario hecho fácil*. (03 de 03 de 2015). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/comunicacion/encuesta.php>
- DEFINICION.MX*. (2013). Obtenido de <http://definicion.mx/recursos-humanos/>
- (1940). *Diario de Debates de la Camara de Diputados*. Mexico.
- DICCIONARIO DE ECONOMIA Y NEGOCIOS*. (1999). Madrid, España: Espasa Calpe, S.A.
- Gaceta Parlamentaria, Numero 3595*. (04 Martes de Septiembre de 2012). Obtenido de <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2012/sep/20120904-II/Iniciativa-1.html>
- Gaceta Parlamentaria, Número 3595*. (04 Martes de Septiembre de 2012). Obtenido de <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2012/sep/20120904-II/Iniciativa-1.html>
- García, F. J. (1998). *Fundamentos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Mexico: Porrúa.
- Gonzalez, L. (2013). *Definición y Estudio de Hipótesis*. Mexico: Porrúa.
- Hernández, S. R. (04 de Febrero de 2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Honorable Cámara de Diputados*. (2012). Obtenido de http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/003_comisiones/001_ordinarias/trabajo_y_prevision_social/reforma_laboral.

- JER MEX S.A. DE C.V. (s.f.). Recuperado el 12 de 02 de 2015, de <http://www.jermex.com/index.htm>
- Juarez, R. J. (2014). Obligaciones especiales de los patrones para salvaguardar a la salud del trabajador. *Practica Fiscal, laboral y legal-empresarial*, 3-10.
- Justiniani, A. A. (10 de 06 de 2014). Consultado en *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Invetigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2505/7.pdf>
- Limón, J. D. (12 de 06 de 2014). Consultado en *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*. Obtenido de www.juridicas.unam.mx
- MORALES, R. I. (2005). *GLOSARIO JURIDICO ADMINISTRATIVO*. ESTADO DE MEXICO: IURE EDITORES.
- Noriega, R. F. (2012). Comisiones Mixtas que se deben de integrar en Centros de Trabajo. *Taller de Practicas, Seccion laboral*, 1-2.
- Ossono, M. (2000). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. México: Heliasta.
- Paso, R. L. (2011). William H. Beveridge y su influencia en los sistemas publicos de previsión social. 1-3.
- Perez, P. G. (2014). *La Ley Federal del Trabajo; Cronica de una reforma anunciada*. México.
- Publicas, I. d. (2013). *Diccionario Juridico Mexicano*. México: Porrúa, 14a. Edición.
- Roberto, C. G. (2000). *Reflexiones juridico laborales*. México: Porrúa.
- Roberto, C. G. (2000). *Reflexiones Juridico Laborales*. Mexico: Porrúa.
- Ruezga, A. (1990). *El sistema de Pensiones en Mexico*. Mexico: Porrúa.
- Ruiz, M. A. (2011). *Nuevo Dereho de la Seguridad Social*. México: Porrúa.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (12 de 02 de 2015). Obtenido de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm
- Soberanes, F. J. (2001). *El Seguro Social*. Mexico: Porrúa.
- Universidad Autónoma de Madrid. (27 de Mayo de 2015). Obtenido de Universidad Autónoma de Madrid: www.uam.es/personal_pdi/economicas/amlopez/n_optimo.xls
- Unón, C. d. (2015). *Ley Federal de Trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Vox, D. M. (2007). *The Free Dictionary by Farlex*. Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/reformar>
- Wikipedia. (04 de 03 de 2015). Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Entrevista_period%C3%ADstica
- Zuñiga, J. A. (2013). En enero 258 mil mexicanos pasaron a desocupacion. *Revista de derechos humanos-dfensor*, 6-68.

XI. ANEXOS

Anexo no. 1 contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Puebla Pue., a 27 de Mayo de 2014.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO
celebrado entre [REDACTED] en adelante "EL PATRON"
representado por [REDACTED] y en adelante "EL EMPLEADO".

Declara:
EL EMPLEADO: AGUILAR PORTADA EDUARDO
RFC/CURP: AUPE921102HPLGRD09
Nacionalidad: Mexicana
Edad: 21 AÑOS
Estado Civil: CASADO
Domicilio: CALLE CHIETLA NO.10 COL. CERRO DEL MARQUEZ, PUEBLA, PUE. C.P. 72920.

*En caso de cambiar de domicilio, manifiesta estar de acuerdo en que si no notifica por escrito a EL PATRON el cambio, subsistirá el que aquí se señala para cualquier notificación posterior.

Fecha de Ingreso: 27 DE MAYO DEL 2014. 

El EMPLEADO prestará personalmente a EL PATRÓN los servicios pactados en este contrato, con el carácter de confianza y bajo la subordinación de EL PATRON y las órdenes que se le impartan durante la relación de trabajo, misma que llevará a cabo con la mayor intensidad, cuidado, esmero y de la mejor calidad posible.

Duración:
Este Contrato se celebra por un tiempo determinado de 28 días y concluirá el 23 de junio DEL 2014 dada la naturaleza de los servicios contratados y la temporalidad que se precisa.
La temporalidad de este contrato se justifica ya que EL PATRON tiene cubierta la planta de trabajadores que requiere para el desarrollo de sus labores normales de operación y necesita contratar a EL EMPLEADO para que lleve a cabo las labores de **OPENERO** (Apoyo).

Por razón de los servicios que prestará a EL PATRON el EMPLEADO como ayudante en general, pero estos servicios serán siempre por orden y cuenta de EL PATRON.

EL PATRON celebra el presente contrato fundado en la declaración del EMPLEADO en el sentido de que tiene la experiencia la habilidad y los conocimientos necesarios para desempeñar adecuadamente las actividades inherentes al cargo para el que se le contrata. Por lo que si el PATRON determina dentro de un plazo de 28 (veintiocho) días contados a partir de la fecha de la firma

Anexo No. 1 Continuación del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

de este contrato, que el EMPLEADO carece de la experiencia o conocimientos que afirma tener, se dará por terminada la relación de trabajo de inmediato, sin responsabilidad para las partes.

Salario Actual: \$ 1332.31 Semanales (MIL TRESCIENTOS TREINTA Y DOS PESOS 31/100 M. N.)

El salario indicado comprende el pago correspondiente a días de descanso semanal, y de descanso obligatorio, y se paga los días sábado de cada semana en las instalaciones de EL PATRON.

El EMPLEADO se obliga a otorgar recibos a favor del patrón por la totalidad de los salarios, percepciones devengadas y jornada laborada a que tenga derecho hasta la fecha del mismo, implicando su firma un finiquito total hasta la fecha del recibo correspondiente y una constancia periódica de la jornada de trabajo.

La firma del recibo implicará la conformidad de que el salario recibido cubre el trabajo desempeñado; cualquier cantidad a la que el EMPLEADO crea tener derecho, deberá exigirla precisamente al firmarse el recibo.

El pago podrá efectuarse a través de tarjetas de débito, depósito bancario, o cheque por razones de seguridad, circunstancia con la que el EMPLEADO está de acuerdo.

Puesto: **OPENERO** Con el carácter de sindicalizado y bajo la subordinación de EL PATRON y con las obligaciones y responsabilidades que se señalan en forma enunciativa en este documento, siendo estas las inherentes al patio general, almacenes, limpieza y actividades auxiliares, las instrucciones que sobre su trabajo y actividades relacionadas que le ordene EL PATRON.

Jornada: La duración de la jornada máxima semanal será de 48 horas, y que se podrá repartir en los términos de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a lo que la empresa señale. Debido a las labores que realiza el EMPLEADO, este distribuirá sus horarios y sus descansos, según se lo permitan las necesidades del servicio. El PATRON podrá modificar en cualquier tiempo el horario establecido de acuerdo a las necesidades del trabajo, condición con la que EL EMPLEADO está de acuerdo.

Día de Descanso Semanal: Domingo o el que EL PATRON designe al EMPLEADO de acuerdo a sus necesidades. El PATRON podrá modificar en cualquier tiempo el día de descanso establecido de acuerdo a las necesidades del trabajo, condición con la que EL EMPLEADO está de acuerdo.

Días de descanso obligatorio: Los que señale el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y los que el PATRON establezca. Mas 15 de Enero, 5 de Mayo, 10 de Mayo, 12 Diciembre, Jueves, Viernes Santo Sábado el 1, 2 Noviembre de cada año.

Anexo No. 1 Continuación del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

Vacaciones: El EMPLEADO disfrutará de las vacaciones en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Prima de Vacaciones: 28.5 %.

Aguinaldo: 17 días al año o la proporción del tiempo trabajado en el año.

Lugar de Trabajo: El EMPLEADO prestará sus servicios en el domicilio del PATRON.

EL EMPLEADO en el acto de firmar el presente contrato, da su consentimiento expreso y manifiesto estar de acuerdo, para que el PATRON, en cualquier tiempo, modifique el lugar donde prestará sus servicios dentro de la República Mexicana, quedando enterado del alcance y contenido de este pacto, que es condición de su contratación.

1.- El EMPLEADO reconoce que son propiedad exclusiva del PATRON, en todo tiempo los vehículos, instrumentos, herramientas, aparatos, maquinarias, artículos y en general todos los instrumentos de trabajo, información verbal; así como todos los inventos, modalidades, y actualizaciones del que con motivo de sus funciones haga uso. De igual manera reconoce que son propiedad exclusiva de EL PATRON cualquier tipo de sistema de informática y programas computacionales y la información confidencial y/o general que éstos contengan y que se le proporcionen con motivo de la relación de trabajo, por lo que se obliga a conservarlos en buen estado y entregarlos a EL PATRON en el momento en el que éste lo requiera, o bien, al terminarse el presente contrato, por el motivo que fuere.

2.- EL EMPLEADO se obliga a no divulgar ninguno de los aspectos de los negocios del PATRON, ni de sus familiares o amigos ni de las personas relacionadas y a no proporcionar a terceras personas verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna sobre las actividades de cualquier clase, que observe durante el desempeño de sus labores con EL PATRON, o en la relación de éste con las personas con quienes tenga relaciones o con su familia.

3.- Si el EMPLEADO dejara de cumplir las obligaciones a que se refieren la anterior y este apartado, independientemente de su responsabilidad laboral y civil por daños y perjuicios que cause al EL PATRON, éste se reserva sus derechos para denunciar el o los delitos que se pudieran configurar.

4.- Es obligación del EMPLEADO someterse a los reconocimientos médicos que el PATRON juzgue necesarios para comprobar que no padece alguna incapacidad o enfermedad profesional o general, física o mental, contagiosa o incurable.

5.- El PATRON se obliga a capacitar o adiestrar al EMPLEADO de acuerdo a las posibilidades del servicio y de común acuerdo el mismo y conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anexo No. 1 Continuación del contrato individual de trabajo por tiempo determinado.

6.- Serán causas de rescisión sin responsabilidad para el PATRON, sin perjuicio de las que al efecto señale la LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

*La falta de cumplimiento adecuado por parte del EMPLEADO, de las instrucciones que en forma verbal o por escrito, le haya dado el patrón, que se relacionen directa o indirectamente con las labores contratadas;

*La falta de veracidad de la información proporcionada por el EMPLEADO al PATRON previa la celebración de este contrato.

*Que el EMPLEADO realice actividades ajenas a las que le indique el PATRON según se le ordene, durante todo o parte del tiempo que por razones de este contrato se obliga a trabajar para el PATRON.

*La existencia en cualquier momento, de cualquier conflicto de falta de obediencia o respeto entre el EMPLEADO y EL PATRON.

*Conducirse con deshonestidad y/o tomar dinero de la compañía para lucro personal.

*Falsear reportes o presentación tergiversada de los mismos.

*Uso de los recursos de la compañía con fines distintos a los del trabajo, (teléfonos, papelería, etc.)

*Coludirse con una o más personas en perjuicio de la compañía.

*Sustraer o dar mal uso de los manuales y procedimientos de la compañía.

*No demostrar absoluta honradez con el aprovechamiento óptimo del tiempo de labores de la empresa. (Horario).

*Hacer uso de las instalaciones para fines personales


*Aceptar un negocio con beneficio personal.

Leído que fue por las partes este documento que deja sin efecto, cancela o sustituye cualquier anterior, una vez enteradas de su contenido, obligaciones y alcance, lo firman de común acuerdo.

EL EMPLEADO



EL PATRON



Anexo No. 2 Continuación Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA.- Cuando la Empresa ordene trabajar una jornada mayor a la estipulada en el presente Contrato Colectivo de Trabajo este se sujetara a lo ordenado por los Artículos 66, 67 y 68 de la Ley Federal de la materia.

DÉCIMA PRIMERA.- Por cada seis días de labores disfrutarán los trabajadores de planta como eventuales de un día de descanso obligatorio semanal con goce de salario integro.

DÉCIMA SEGUNDA.- Serán días de descanso obligatorio con goce de salario integro, para todos los trabajadores tanto de la planta como eventuales, los siguientes:

1º y 15 de Enero

El primer lunes de Febrero en conmemoración del 5 de Febrero.

El tercer lunes de Marzo en conmemoración del 21 de Marzo.

Jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor.

1º y 5 de Mayo

16 de Septiembre

1º y 2 de Noviembre

bre en conmemoración del 20 de Noviembre

cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder

de descanso semanal o de vacaciones con un día de descanso obligatorio, la Empresa pagara a cada uno de los días concurrentes solo en el caso de que el empleado lo labore.

DÉCIMA TERCERA.- Para todos los trabajadores al servicio de la Empresa tanto de planta como eventuales que estén laborando se establece un periodo anual de vacaciones con goce de salario integro en la siguiente forma:

- a) Para todos los trabajadores que tengan 1 año de servicios, 7 días de vacaciones.
- b) Para todos los trabajadores que tengan 2 años de servicios, 9 días de vacaciones.
- c) Para todos los trabajadores que tengan 3 años de servicios, 11 días de vacaciones.
- d) Para todos los trabajadores que tengan 4 años de servicios, 13 días de vacaciones.



JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE PUEBLA

Anexo No. 2 Continuación Contrato Colectivo de Trabajo.

DÉCIMA CUARTA.- La Empresa y el Sindicato convienen con todos sus trabajadores que prestan sus servicios a esa Empresa deberán estar inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, debiendo pagar por cada una de las partes lo correspondiente a su cotización y solo no se hará descuento alguno a los que perciban el salario mínimo general de la zona que corresponda.

DÉCIMA QUINTA.- La Empresa acepta cumplir con las Fracciones IV y V del Artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

DÉCIMA SEXTA.- Los permisos de los trabajadores serán solicitados a la Empresa por escrito y discrecionalmente la Empresa concederá atendiendo a las circunstancias específicas del caso concreto.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La empresa acepta cumplir con todas las estipulaciones en vigor de Higiene y Seguridad Industrial proporcionando el equipo de protección necesaria de acuerdo con la especialidad de todos y cada uno de los trabajadores que prestan sus servicios en esta Empresa.

DÉCIMA OCTAVA.- La Empresa concederá a sus trabajadores 17 días de salario tabulado por concepto de aguinaldo que será entregado a más tardar el día 20 de Diciembre de cada año.

DÉCIMA NOVENA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, es por tiempo indefinido y no podrá ser rescindido ni darse por terminado si no es con apego con la Ley Federal del Trabajo y con la inteligencia de que en todos los casos previamente será escuchado

la Empresa y el Sindicato quedan obligados a que el presente Contrato sea en todas y cada una de sus partes obligatorio. Y a él queda sujeto el trabajador a la Empresa en todas sus dependencias.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La Empresa Cumplirá con todas las prestaciones económicas y sociales que establece la Ley Federal del Trabajo en beneficio de sus trabajadores.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Los casos no previstos en el presente Contrato Colectivo de Trabajo, sujetara por la ley, el uso o por buenas costumbres.

VIGÉSIMA TERCERA.- Las partes contratantes se obligan a constituir de inmediato las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento para los trabajadores, las que estarán integradas por igual número de representantes de la asociación de la Empresa de conformidad con lo ordenado por la Fracción III Bis del Título Cuarto Artículo 132 de la Ley del Trabajo.

Anexo No. 2 Continuación Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA CUARTA.- Estas comisiones tendrán a su cargo la vigilancia de los cursos técnicos y Capacitación para los trabajadores, en cuanto al sistema de operaciones que se implanten.

VIGÉSIMA QUINTA.- Los cursos deberán tener por objeto: preparar a los trabajadores para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, prevenir riesgos en el trabajo, en general mejorar las aptitudes del trabajador, para el desempeño de sus labores.

VIGÉSIMA SEXTA.- Con base a lo anterior la Empresa se obliga a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, igualmente se acuerda que los salarios y los gastos de este sistema correrán a cargo de la Empresa, los trabajadores quedarán obligados a:

- a) Asistir puntualmente a los cursos que se imparten.
- b) Cumplir con los programas respectivos.
- c) Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitudes.
- d) En general atender las indicaciones que se les recomienden, para este objeto la Empresa se obliga a presentar a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social los planes y programas.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Empresa conviene con el Sindicato en dar cumplimiento a la racción IX del Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que se relacione en dar facilidades necesarias para el cumplimiento del Consejo Nacional, Cultural y Recreación de los trabajadores.

VIGÉSIMA OCTAVA.- La Empresa conviene con el sindicato en entregar a todos y cada uno de los trabajadores el día 20 de diciembre vales de despensa por la cantidad de \$350.00 (pesos 00/100 M.N.)

La Empresa conviene con el Sindicato en entregar a todos y cada uno de los trabajadores que no falten a sus labores la cantidad de \$350.00 (Trescientos cincuenta pesos) cada tres meses.

En caso de muerte de algún trabajador al servicio de la Empresa esta aportara la misma cantidad que aporten entre todos los trabajadores.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- COMISION MIXTA DE SGURIDAD E HIGIENE: Estará compuesta por igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, cuyo objeto será investigar las causas de accidentes y enfermedades, proponer las medidas de seguridad para evitarlos y vigilar que se cumplan, esta comisión se regirá en términos de Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Dirección General y Previsión Social.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La Empresa es conforme en entregar en la primera quincena del mes de Agosto de cada año la cantidad de \$250.00 (Doscientos cincuenta pesos 00/100 M.N.) para la compra de útiles escolares de los hijos de los trabajadores siempre y cuando

Anexo No. 2 Continuación Contrato Colectivo de Trabajo.

comprueben los estudios de los mismos y no excedan la edad de 18 años. Cuando el hijo (a) del trabajador continúe estudiando una licenciatura se le seguirá apoyando siempre y cuando tenga un promedio mínimo de 8.5 (Ocho punto cinco).

TRIGÉSIMA TERCERA.- La Empresa y el Sindicato convienen en entregar vales de despensa del 7.5% sobre el salario tabulado mensual de cada trabajador más el 1% de la misma manera a todo trabajador que no tenga falta en el mes.

SALARIOS

CARGADOR 1
CARGADOR 2
CARDERO
DREFERO
OPENERO
TORZALERO 1
AUXILIAR DE TORZALERO
JALADOR
ENROLLADOR
MULTIFUNCIONALES
PAQUEROS
PESADORES
OFICIAL RAYON
AUXILIAR RAYON
ABRIDORES
CONERAS
AYUDANTES GENERALES



LOCAL DE CONCILIACION
JE DEL ESTADO DE PUEBLA

Anexo No. 2 Continuación Contrato Colectivo de Trabajo.

TRANSITORIOS

El presente Contrato Colectivo de Trabajo, comenzará a surtir sus efectos legales a partir del día 2 de Enero de 2013 y vencerá para su próxima Revisión Total a las 24 horas del día 1º de Enero del 2015.

Para efectos del Artículo 399 "Bis" de la Ley Federal del Trabajo, este Contrato se revisará única y exclusivamente en los salarios en efectivo por cuota diaria el día 1º de Enero de 2014.



H. Puebla de Z., a 23 de Mayo de 2013
JUNTA LOCAL DE CONCILIACION
CONTRATO DEL ESTADO DE PUEBLA

POR LA EMPRESA:

POR EL SINDICATO: