



**TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE COACALCO**

**PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO TURNO
LABORAL EN LA EMPRESA FEHLMEX S.A DE C.V**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Para obtener el título de
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Con la especialidad en:
FINANZAS EMPRESARIALES

PRESENTA:

**Ramirez Villordo Eduardo
201521264**

**Sánchez Hernández Kassandra
201521233**

**ASESOR:
C.P. Rubén Domínguez Rincón**

COACALCO DE BERRIOZÁBAL, MARZO, 2024.

Agradecimientos

Dedicamos este gran y valioso trabajo principalmente a nuestros padres, por todo su apoyo incondicional, motivación, sacrificio, y consejos que han sabido guiarnos para salir adelante y acompañarnos en este largo proceso para convertirnos en lo que somos.

A Dios, por guiarnos y bendecirnos en lo largo de nuestra vida y permitirnos el haber llegado hasta este momento tan importante de nuestra formación profesional.

.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	2
CAPÍTULO I. GENERALIDADES DEL PROYECTO	6
INTRODUCCIÓN	8
JUSTIFICACIÓN	10
PROBLEMÁTICA POR RESOLVER	10
OBJETIVOS	11
<i>General</i>	11
<i>Específicos</i>	11
ALCANCES Y LIMITACIONES	12
<i>Alcances</i>	12
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
JORNADA LABORAL	14
<i>Presupuestos</i>	25
<i>Aspectos Legales</i>	44
CAPÍTULO III. DESARROLLO	73
METODOLOGÍA	74
<i>Obtención de información</i>	75
CAPITULO IV. RESULTADOS	76
<i>Análisis de resultados y propuesta</i>	77
CONCLUSIONES	84
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	86
A) RECOMENDACIONES DE ACCIÓN	87
COMPETENCIAS DESARROLLADAS	87
GLOSARIO	88
FUENTES DE INFORMACIÓN	90

Índice de figuras

Figura 1 Tabla de vacaciones (Ley Federal del Trabajo)	23
Figura 2. Etimología de presupuesto (González 2009).....	26
Figura 3 Cuadro de objetivos del presupuesto (Fagilde, 2009).....	31
Figura 4. Presupuesto de Mano de Obra semanal (del residente 2023).....	77
Figura 5 Presupuesto Mano de Obra quincenal (del residente 2023).....	77
Figura 6. Cédula de unidades vendidas (del residente 2023).....	78
Figura 7. Cédula de Gastos de Venta. (Del residente 2023)	78
Figura 8. Cédula de Gastos de Administración. (Del residente 2023).....	79
Figura 9 Pronóstico de Ventas (del residente 2023).....	80
Figura 10 Continuación del Pronóstico de Ventas.....	80
Figura 11. Continuación del Pronóstico de Ventas (del residente 2023).....	81
Figura 12 Presupuesto Analítico de ventas. (Del residente 2023)	81
Figura 13. Presupuesto Analítico de Producción en unidades. (Del residente 2023)	81
Figura 14 Continuación Presupuesto Analítico de Producción (del residente 2023)	82
Figura 15 Estado de Resultados (el residente 2023)	82
Figura 16. Ejemplo salario de un trabajador con sus prestaciones y un trabajador nuevo (de los residentes 2023).....	83

PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO
TURNO LABORAL EN LA EMPRESA FEHLMEX S.A DE C.V

Capítulo I. Generalidades del proyecto

Fehlmex S.A. de C.V., es una empresa 100% mexicana con más de 35 años de experiencia, dedicada a la fabricación, diseño y distribución de partes, equipos, accesorios y dispositivos médicos empleados en hospitales, laboratorios y en la industria medica general; además de proporcionar servicio de mantenimiento preventivo y correctivo presta servicio de rehabilitación integral y actualización tecnológica a: esterilizadores, lámparas, mesas de cirugía, lava cómodos y equipo médico de marca propia o ajena.

Somos líderes a nivel nacional en el mercado de esterilizadores, gracias al capital humano, que es nuestra principal fortaleza, capacitándose constantemente teniendo como meta la excelencia, tanto en servicios como en nuestros productos. En el presente trabajo, el objetivo general es implementar un nuevo turno laboral en la empresa Fehlmex S.A de C.V, para solventar la demanda de los clientes potenciales.

Para esto, se seleccionó una investigación hipotético- deductivo, que, como su nombre lo dice, se sacará una hipótesis de la toma de decisión lógica y deductiva, ya que se hizo una recolección, preparación y aplicación de información para realizar los diferentes presupuestos financieros en la empresa, y a su vez se puedan comprobar experimentalmente. La creación de este sirve para agilizar el proceso de producción de los productos y la disminución de gastos en cuanto a las horas extras, lo que facilita los objetivos de la organización en cuanto a la productividad de sus empleados.

Introducción

La competitividad resulta ser una pieza fundamental para cualquier organización, representa una herramienta importante para adquirir una posición exitosa y dominante en el mercado, Toda empresa busca ser referente, teniendo una distinción frente a su competencia, ofreciendo calidad, fiabilidad, rapidez, flexibilidad y rentabilidad.

Establecer jornadas de trabajo resulta ser una herramienta muy positiva para la productividad de cualquier organización ya que el recurso humano es el factor más importante para el logro de los objetivos. Si se tiene una buena distribución de personal en las jornadas de trabajo, se mantendrán los estándares de calidad todo el tiempo, siendo un factor que sobresalga entre los competidores.

El presente proyecto será con base a la implementación de un nuevo turno laboral que como su nombre lo indica, la jornada de trabajo es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años. En el horario se determina el tiempo exacto en que cada día el trabajador ha de prestar su servicio, respetando la duración de la jornada establecida.

La característica principal de este proyecto es llevar a cabo la implementación de un nuevo turno laboral para cumplir con la fabricación de la alta demanda de producción.

Para analizar esta problemática es necesario de mencionar sus causas, una de ellas es principalmente que no cuenta con la plantilla completa de trabajadores en el área de producción, principalmente por la falta de recursos financieros.

La investigación de esta problemática se realizó con la finalidad de elaborar diversos presupuestos financieros para la información financiera y así obtener la productividad en tiempo y forma de la empresa Fehlmex S.A de C.V.

Este proyecto está estructurado en un marco el cual contienen de forma organizada de la siguiente manera:

Generalidades del proyecto: este apartado contendrá, descripción de la empresa, planteamiento del problema del estudio, objetivos, alcances y limitaciones.

Marco teórico: Esta sección contendrá, el conjunto de referencias, conceptos teóricos y antecedentes en los que se basa la investigación, se divide en:

- Capítulo I Jornada Laboral
- Capítulo II Presupuestos
- Capítulo III Aspectos Legales

Metodología aplicada: Este apartado contendrá, técnicas, actividades y obtención de la información de la aplicación.

Análisis de los resultados y propuesta: Este apartado contendrá, análisis de los presupuestos.

Conclusiones: Este apartado contendrá el análisis general de toda la investigación y resultados obtenidos, así como también las recomendaciones de dicha investigación.

Justificación

Este trabajo se realizó con la finalidad de establecer una propuesta para la implementación de un nuevo turno en la empresa Fehlmex S.A de C.V. ubicada en Pensamiento no. 98, granjas San Pablo, 54930 San Pablo de las Salinas, Méx., quien en la actualidad tiene una alta demanda de producción, lo que conlleva un excesivo pago de horas extras y desgaste de los trabajadores, ya que no cuenta con la plantilla completa.

Para desarrollar una propuesta de la implementación de un nuevo turno laboral se parte de la evaluación del recurso humano con el que cuenta la empresa Fehlmex S.A de C.V., en este caso mediante el análisis de información, se debe realizar las siguientes preguntas: ¿Cuál es el número de trabajadores de la plantilla?, ¿Qué tipo de contrato se aplica?, ¿Cuál es la demanda de productividad?

Fehlmex S.A de C.V. debe tener una adecuada solvencia económica, una plantilla completa de trabajadores, y que esta se vea reflejada en el volumen de la productividad y así mismo obtener una recuperación más rápida de utilidades.

Para ello se llegó a la conclusión que la mejor propuesta es crear un turno laboral con una plantilla de trabajadores capacitados, con el objetivo de solventar la alta demanda de productividad. La cual se le dio el nombre de “Propuesta de implementación de un nuevo turno laboral en la empresa Fehlmex S.A de C.V”.

Problemática por resolver

La situación en la empresa Fehlmex S.A de C.V es alarmante, ya que no cuenta con la plantilla completa de trabajadores en el área de producción, principalmente por la falta de recursos

financieros, así como, la volatilidad de la fabricación de productos que existe durante el año, lo que trae como consecuencia no obtener la productividad en tiempo y forma.

El problema observado en la empresa corresponde a poder responder a las exigencias de la demanda, sin que para esto no se vea afectada la situación económica. La empresa tiene que valorar las opciones que se presentan en cuanto a la necesidad de más personal o el extender las jornadas de trabajo, realizando un análisis económico sobre los gastos que representa tanto una opción como la otra.

Se analizará en esta investigación “la falta de personal” en la empresa Fehlmex S.A de C.V., Identificando las causas que lo originan y sus consecuencias o efectos producidos. Actualmente la empresa Fehlmex S. A de C. V posee una alta demanda de producción, lo que origina un excesivo pago de horas extras y desgaste de los trabajadores, al no tener los suficientes empleados.

Objetivos

General

- Implementar un nuevo turno laboral en la empresa Fehlmex S.A de C.V para solventar la demanda de los clientes potenciales.

Específicos

- A. Realizar un estudio del entorno interno y externo referente a la organización.
- B. Realizar un análisis presupuestal mediante los diferentes factores que involucran la producción.
- C. Analizar el aspecto legal de los nuevos contratos que se van a establecer.

- D. Diseñar una propuesta de mejora que sea flexible con la capacidad de adaptarse a las circunstancias que actualmente vive la empresa Fehlmex S.A de C.V.

Alcances y limitaciones

Alcances

- La empresa Fehlmex S.A de C.V otorgó la información necesaria para conocer las principales causas del problema.
- Se permitió el acceso sin restricciones a cualquier de las áreas de la organización.
- Tener una comunicación cercana con los trabajadores y gerentes de planta.

Se espera que la aplicación de esta propuesta abarque de forma inmediata el área de producción, y se vea reflejada en la solvencia de la productividad, así como también tener una recuperación más rápida en las utilidades.

Limitaciones

- Limitada información financiera de la empresa.
- La información solo podrá ser revisada dentro de las instalaciones de la organización.

Capítulo II. Marco teórico

Jornada Laboral

1. Definición

Según el artículo 58 de la LFT, señala que:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

La jornada laboral se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Según el artículo 34 de la LET, señala que:

- La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.
- Mediante un contrato colectivo o, en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.
- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.
- Siempre que la duración de la jornada diaria continua exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos.

1.1 Clasificación de las jornadas

Las diferentes jornadas previstas en la LFT, se podría intentar la siguiente clasificación:

- Jornada diurna. Queda comprendida entre las seis y las veinte horas. No puede exceder de ocho horas.

- Jornada mixta. Como su nombre lo indica, se forma con parte de la diurna y la nocturna. El período nocturno no puede exceder de tres horas y media.

- Su duración máxima es de siete horas y media. En caso de que la parte nocturna excede de tres horas y media, se considerará jornada nocturna.

- Jornada nocturna. Sus límites son las veinte y las seis horas y su duración máxima es de siete horas.

- Jornada reducida. Se considera así la que corresponde a los menores de dieciséis años, que no puede sobrepasar las seis horas diarias.

- Jornada especial. Permite una jornada diurna mayor de ocho horas si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

- Jornada ilimitada. Se establece, violando las reglas constitucionales, respecto de los trabajadores domésticos ya que la ley solo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.

- Jornada extraordinaria. Indica que la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

- Jornada emergente. Calificamos de esa manera la que debe cumplir el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del

trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa no generará derecho a un pago doble sino al mismo pago ordinario.

- Jornada continua. No está definida por la ley. Expresa la idea de que el trabajador durante toda la jornada contratada se encuentra a disposición del patrón, aunque puede suspenderse la actividad durante el descanso de media hora a que se refiere.

- Jornada discontinua. Es una jornada dividida de tal manera que el trabajador pueda disponer libremente del tiempo intermedio.

Según el artículo 63 de la LFT señala que:

“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Se trata evidentemente, de una razón humanitaria ya que, de otra manera, el esfuerzo prolongado genera mayor cansancio. Ha habido problemas de interpretación acerca del concepto de “jornada continua” y no falta quien haya estimado que se trate de un sinónimo de la jornada máxima. Por otra parte, se ha puesto en duda si ese beneficio corresponde solamente a las jornadas normales, diurna, mixta o nocturna y no a las reducidas.

Ha habido intentos de conceder ese beneficio con una reducción de la jornada, de tal manera que dure media hora menos pero no se interrumpa.

Otro tema importante es si esa interrupción es adicional a la que se establece en el (art.

64) para el descanso y comida. En nuestro concepto de confundirse ya que el segundo corresponde a una jornada discontinua que se corta para ese fin, sin que el descanso pueda ser

computado como tiempo efectivo de trabajo salvo que el trabajador no pueda salir de la empresa para tomar sus alimentos.

1.1 Horario de trabajo

Según el artículo 423 de la LFT señala que:

“Las horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

En algunos contratos colectivos de trabajo el horario es motivo de preocupación especial.

Es importante señalar que la SCJN ha fijado el criterio de que el trabajador tiene derecho al horario, de tal manera que no podrá ser cambiado sin el acuerdo expreso del propio trabajador.

1.2 Salario

Según el artículo 82 de la LFT señala:

“Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Según el artículo 83 de la LFT señala:

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

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.

1.2.1 Tipos de Salario

Salario Fijo: Está compuesto por diversas percepciones y prestaciones previamente conocidas, tradicionalmente de acumulación, por ejemplo, el salario diario nominal, el aguinaldo y la prima vacacional. También podemos encontrar algunas compensaciones fijas.

Salario Variable: Es aquel que está compuesto por percepciones, cuyos importes no conocemos, sino hasta su pago como las comisiones, bonos, premios de puntualidad, premios de asistencia, ayuda de pasajes, bono de productividad, horas extra triples, gratificaciones, prima dominical, incentivos y estímulos.

Salario Variable: Es aquel que está compuesto por percepciones, cuyos importes no conocemos, sino hasta su pago como las comisiones, bonos, premios de puntualidad, premios de asistencia, ayuda de pasajes, bono de productividad, horas extra triples, gratificaciones, prima dominical, incentivos y estímulos.

Salario Mixto: Es el que está compuesto por ambos, los dos tipos de salarios: el fijo y el variable. Las percepciones y prestaciones mencionadas deben estar estipuladas en el contrato individual del trabajador o en el contrato colectivo de los trabajadores que sean sindicalizados.

1.3 Los descansos remunerados

1.5.1 Descanso Semanal.

Según el artículo 69 de la LF, señala:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por los menos, con goce de salario íntegro” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

La regla constitucional, prevista en la Fr. IV el Apartado “A” del art. 123, no consigna el pago del salario, pero si el descanso. Es uno de los casos en los que la LFT mejoró la prestación constitucional.

Su función es permitir que el trabajador recupere la fuerza de trabajo, pero también que disfrute de una etapa, más o menos prolongada, en la que se desembaraza de las obligaciones laborales. La subordinación queda atrás o en un futuro inmediato, pero no está presente. Es de alguna manera, el regreso a la libertad.

El que el descanso sea remunerado, lo que no necesariamente ocurre en todas partes, debe atribuirse a la idea de compensar las deficiencias salariales tercermundistas. Pero también responde a una idea natural; no puede concebirse que el hombre sea una máquina de trabajo permanente. En realidad, el descanso es la otra cara del trabajo, el factor que hace posible su continuidad. Sin descanso el trabajo sería imposible. En ese sentido el pago responde a la prestación misma del trabajo.

1.5.2 Variaciones.

Según el artículo 71 de la LFT señala que:

“En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea en domingo”

No se trata evidentemente, de una norma imperativa sino dispositiva, que sugiere, pero no manda. Pero por lo mismo, abre la posibilidad de otras soluciones, quiere decir, que el descanso semanal se efectúe en fechas distinta. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

En ese sentido se pueden aceptar fórmulas de todo tipo. Desde la fijación permanente de un descanso semanal en cualquier otro día de la semana a sistemas de trabajo continuo por un tiempo mayor de seis días (por ejemplo, en las plataformas petroleras en alta mar), acumulando trabajo durante dos o tres semanas para que se acumulen también los descansos y sean más prolongados. Si bien es cierto que la Constitución es rígida, en cuanto impone que el descanso sea semanal, también lo es que, a través de la ley, como ya vimos respecto a la acumulación de horas de trabajo en menos días de la semana, se pueden aceptar fórmulas que, a fin de cuentas, favorezcan al trabajador.

1.5.3 Salario en los descansos semanales.

“La exigencia legal de que el descanso sea con pago de salario íntegro trae consigo el problema de determinar su cuantía cuando se trate de un salario variable”.

No hay, evidentemente, problema alguno, si el salario es fijo. En ese caso, cuando el descanso semanal es sucesivo de seis días de trabajo, su importe será simplemente la sexta parte de los salarios de seis días.

Implica cálculos especiales el hecho de que el salario sea variable, por ejemplo, tratándose de destajos o comisiones.

En su último párrafo en el artículo 89 de la LFT señala que;

“Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta según el caso, para determinar el salario diario” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Según el artículo 289 de la LFT señala que:

“Cuando se trate de salarios a comisión “se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

1.5.4 Salario por trabajar en domingo Según el artículo 71 de la LFT señala:

“El establecimiento de una prima dominical. Consiste en el importe de un veinticinco por ciento “cuando menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo” como prima adicional a los trabajadores que presten servicios en domingo”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

El beneficio de entenderse concedido sólo al que presta sus servicios ordinarios en un domingo, no al que lo hace excepcionalmente, ya que este último tiene derecho a un salario doble por el servicio prestado.

1.5.5 Días de descanso obligatorio

Según el artículo 71 de la LFT señala que:

El descanso obligatorio está previsto en la ley y tiene diferentes objetos. Pueden consistir en la oportunidad para que los trabajadores disfruten de una fecha de tradicional reunión familiar (1º. de enero y 25 de diciembre); para que conmemoren acontecimientos nacionales (5 de febrero, día que se promulgo la Constitución; 21 de marzo, natalicio de Benito Juárez; 16 de septiembre, fecha en que se inició la independencia) o 20 de noviembre (fecha del inicio de la Revolución de 1910; el día internacional de los trabajadores (1º. de mayo); 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal o la fecha en que de acuerdo a las leyes federales y locales electorales se efectúen elecciones ordinarias. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Señala el artículo 73 de la LFT señala que:

Dispone que en esos días se deba pagar salario. Lo dice de una manera indirecta al señalar que “Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esa disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

La coincidencia de un día de descanso semanal con un día de descanso obligatorio no hace nacer derecho, salvo convención en contrario, a un pago doble.

1.5.6 Descansos Convencionales.

Es una práctica muy frecuente que en los contratos colectivos de trabajo se incluyan días adicionales de descanso, como pueden ser el aniversario del sindicato; los jueves y viernes santos; el 1º. Y el 2 de noviembre o el 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe.

1.5.7 Trabajo en los días de descanso obligatorio.

La previsión del art. 73 - Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

1.4 Vacaciones

Se dice que “Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara; el permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías, pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación”

Según el artículo 76 de la LFT señala que:

Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera.

Años Laborados	Días de Vacaciones
1 AÑO	12 días
2 AÑOS	14 días
3 AÑOS	16 días
4 AÑOS	18 días
5 AÑOS	20 días
DE 6 A 10 AÑOS	22 días
DE 11 A 15 AÑOS	24 días
DE 16 A 20 AÑOS	26 días
DE 21 A 25 AÑOS	28 días
DE 26 A 30 AÑOS	30 días
DE 31 A 35 AÑOS	32 días

Figura 1 Tabla de vacaciones (LFT art.76, Año 2022)

1.6.1 Salario y prima vacacional.

Según el artículo 76 de la LFT señala que:

Las vacaciones deben ser pagadas, lo que quiere decir que los trabajadores deben disfrutarlas con salario íntegro. La ley no lo dice expresamente, pero se ha entendido que también tienen derecho al pago de los séptimos días. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

De acuerdo con el artículo 80 de la LFT dice:

Adicionalmente los trabajadores deben recibir, por lo menos, una prima de vacaciones equivalentes al 25% de los salarios que les correspondan durante las vacaciones. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

1.6.2 Tiempo mínimo de disfrute.

Según el artículo 78 de la LFT señala que:

Del total del periodo que le corresponda conforme a lo previsto en el artículo 76 de esta Ley, la persona trabajadora disfrutará de doce días de vacaciones continuos, por lo menos. Dicho periodo, a potestad de la persona trabajadora podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

1.6.3 Prohibición de sustituir las vacaciones por pago.

Según el artículo 79 de la LFT señala que:

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

1.6.4 Oportunidad para disfrutarlas.

De acuerdo con el artículo 81 de la LFT señala que:

“Las vacaciones deben de disfrutarse dentro de los seis meses siguientes al vencimiento de cada año de servicios”. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

1.5 Aguinaldo

En el ámbito laboral, el pago del aguinaldo no siempre ha sido una obligación. En México, en el transcurso del siglo XX esta práctica fue arraigándose paulatinamente entre el empresariado como un incentivo para sus trabajadores en las épocas decembrinas.

Según el artículo 87 de la LFT señala que:

“Establece que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual equivalente a por lo menos quince días de salario, el cual debe pagarse antes del 20 de diciembre de cada año.” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Asimismo, estipula que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tienen derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Para el cálculo del aguinaldo se dividen los días de salario que se hayan pactado como aguinaldo entre 365 días. Este resultado se multiplica por el salario diario y el resultado se multiplica a su vez por los días que laboró el trabajador. El resultado final es lo que se llama parte proporcional que los patrones están obligados a pagar a los trabajadores en términos de la legislación.

Presupuestos

2. Etimología

Para (González, 2009)

La palabra Presupuesto se compone de dos raíces latinas:

PRE = indica antes de, o delante de, y

SUPUESTO = hecho, formado, como a continuación se aprecia

PALABRA	LATIN	ESPAÑOL
SUPONER	Facio	Hacer
SUPUESTO	Fictus	Hecho formado
HECHI	Factum	

Figura 2. Etimología de presupuesto (González, 2009)

Por lo tanto, Presupuesto significa “antes de los hechos”.

Debido a que el Presupuesto representa, hoy en día, un instrumento importante para las empresas, el vocablo presupuestar se popularizó; pero a pesar de ello la Real Academia Española de la Lengua, durante muchos años no lo aceptó y mantuvo el criterio de que debía de usarse el verbo presuponer, para indicar lo referente a la formación de un presupuesto; sin embargo, en la décima novena edición del Diccionario Académico, aparece incluido el verbo presupuestar; por lo que está bien dicho, por ejemplo:

Resultados Presupuestados, por ser participio pasado.

2.1 Concepto

En términos generales, la palabra Presupuesto adoptada por la Economía Industrial, es: “La Técnica de Planeación y Predeterminación de cifras sobre bases estadísticas y apreciaciones de hechos y fenómenos aleatorios.”

Refiriéndose a El Presupuesto como herramienta de la Administración, se le puede conceptuar, como:

“La estimación programada, en forma sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo, en un periodo predeterminado.” (Constanza, 2012)

“El presupuesto constituye una herramienta útil para la administración, ya que a través de él se establecen metas alcanzables que ponen de manifiesto el liderazgo de los directivos y el compromiso de todos los miembros de la organización, todo ello en procura de un objetivo común: incrementar el valor de la empresa”.

Según

El presupuesto “es una representación en términos contables de las actividades a realizar en una organización, para alcanzar determinadas metas, y que sirve como instrumento de planificación, de coordinación y control de funciones.” Para Burbano (2005)

El presupuesto “es la estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado”. También dice que el presupuesto “es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración de la empresa en un periodo, con la adopción de las estrategias necesarias para lograrlos.”

2.2 Orígenes y evolución del presupuesto

Puede decirse que siempre ha existido en la mente de la humanidad, la idea de presupuestar, lo demuestra el hecho de que los egipcios, antes de cristo hacían estimaciones para pronosticar los resultados de sus cosechas de trigo, con objeto de prevenir los años de escasez, y que los Romanos estimaban las posibilidades de pago de los pueblos conquistados, para exigirles el tributo correspondiente. Sin embargo, no fue sino hasta fines del siglo XVIII cuando el Presupuesto comenzó a utilizarse como ayuda en la Administración Pública, al someter el ministro de Finanzas

de Inglaterra a la consideración del Parlamento, sus planes de gastos de gastos para el periodo fiscal inmediato siguiente, incluyendo un resumen de gastos del año anterior, igualmente un programa de impuestos y recomendaciones para su aplicación.

2.3 Objetivos del presupuesto

Para (Fagilde, 2009)

Los objetivos del presupuesto son de Previsión, Planeación, Organización, Coordinación o Integración, Dirección y Control; es decir, comprenden o están en todas las etapas del Proceso Administrativo, y no como todos los autores sobre la materia, que solo los marcan en la Planeación y en el Control, pocos agregan la Dirección. Por lo que, como a continuación se aprecia, para indicar los objetivos del presupuesto en cada etapa:

2.3.1 De previsión (Preconocer lo necesario)

Concepto: preparar de antemano lo conveniente para atender a tiempo las necesidades presumibles.

Objetivo del Presupuesto: tener anticipadamente, todo lo conveniente para la elaboración y la ejecución del Presupuesto.

2.3.2 De planeación (¿Qué y cómo se va a hacer?)

Concepto: camino a seguir, con unificación y sistematización de actividades, por medio de las cuales se establecen los objetivos de la Empresa y la organización necesaria para alcanzarlos.

El Presupuesto en sí, es un plan esencialmente numérico que se anticipa a las operaciones que se pretenden llevar a cabo; pero desde luego que la obtención de resultados razonablemente correctos, dependerá de la información, básicamente estadística que se posea en el momento de efectuar la estimación, ya que además de los datos históricos, es necesario enterarse de todo aquello que se

procura realizar, y que efectué de algún modo lo que se planea, para que, con base en las experiencias anteriores, pueda proyectarse los posibles resultados a futuro. Entre los métodos más usuales para conseguirlo, está el de las tendencias y el de las correlaciones.

Objetivo del Presupuesto: planificación unificada y sistematizada de las posibles acciones, en concordancia con los objetivos.

2.3.3 De organización (¿Quién lo hará?)

Concepto: estructuración técnica, de las relaciones que deben existir entre las funciones, los niveles y las actividades de los elementos materiales y humanos de una entidad, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y los objetivos señalados.

Habiendo establecido los objetivos generales de la estructura de la Organización, podrán precisarse los departamentos, que indicarán las características de las unidades, tales como: ventas, producción, compras, finanzas, personal, etc., de acuerdo con las necesidades específicas.

La elaboración de los presupuestos particulares para cada departamento, permiten apreciar si cada uno de ellos realiza las funciones establecidas, utilizando en este caso al Presupuesto como elemento para modificar la estructura del negocio, en caso necesario.

Mediante el empleo de los presupuestos dentro de la Empresa, a través de la coordinación o dirección que se tenga de los mismos, es como se logra el completo engranaje de sus funciones totales, por la interdependencia departamental que debe existir.

Objetivo del Presupuesto: que exista una adecuada, precisa, y funcional estructura y desarrollo de la Entidad.

2.3.4 De coordinación o integración (Que se haga y se forme en orden, en lo particular y en lo general)

Concepto: desarrollo, mantenimiento, y consecución armoniosa de las actividades de la Entidad, con el fin de evitar situaciones de desequilibrio, entre las diferentes secciones que integran su organización.

La influencia y característica coordinada de los presupuestos, constituye una ayuda muy valiosa para lograr este equilibrio, y que, para la elaboración del presupuesto de un departamento, es necesario basarse o auxiliarse en los otros, de tal manera que se va creando una cadena de dependencia entre ellos, engranando así todas las funciones de la Institución.

Objetivo del Presupuesto: compaginación estrecha y coordinada de todas y cada una de las secciones, para que cumplan con los objetivos de la Entidad.

2.3.5 De dirección (Guiar para que se haga)

Concepto: función ejecutiva para guiar o conducir, e inspeccionar, o supervisar a los subordinados, de acuerdo con lo planeado.

El Presupuesto es una herramienta de enorme utilidad para la toma de decisiones, administración por excepciones, políticas a seguir, visión de conjunto, etc.; es decir, da lugar el Presupuesto, a una buena dirección.

Objetivo del Presupuesto: ayuda enorme en las políticas a seguir, tomas de decisiones y visión de conjunto, así como auxilio correcto y con buenas bases, para conducir y guiar a los subordinados.

2.3.6 De control (Ver que se realice)

Concepto: es la acción por medio de la cual, se aprecia si los planes y los objetivos se están cumpliendo.

La acción controladora del Presupuesto se establece al hacer la comparación entre este y los resultados obtenidos, lo cual conduce a la determinación de las variaciones o las desviaciones ocurridas; si bien, la simple determinación de las diferencias no es una solución, será necesario estudiarlas y analizarlas, con objeto de tomar las medidas convenientes para corregir, oportunamente las deficiencias existentes, o estimular los tinos resultantes.

Objetivo del Presupuesto: comparación a tiempo entre lo presupuestado y los resultados habidos, dando lugar a diferencias analizables y comparables, para hacer superaciones y correcciones antes de haber consecuencias.

Grupo	Principios	Concepto
De Previsión	Predictibilidad Determinación cuantitativa. Objetivo	Recalcan la importancia del estudio anticipado de las cosas y de las posibilidades de lograr las metas propuestas.
De planeación	Precisión Costeabilidad Flexibilidad Unidad Confianza Participación Oportunidad Contabilidad por área de responsabilidad.	Indican el cambio para lograr los objetivos deseados.
De organización	Orden Comunicación	Denotan la importancia de la definición de las actividades humanas.
De dirección	Autoridad Coordinación	Indican el modo de conducir las actuaciones del individuo hacia el logro de los objetivos deseados.
De control	Reconocimiento. Excepción. Normas Conciencia de costos	Permiten comparaciones entre los objetivos y los logros de los distintos departamentos.

Figura 3 Cuadro de objetivos del presupuesto (Fagilde, 2009)

2.4 Requisitos para un buen presupuesto

Para (Pacheco, 2015)

Hablar del éxito de un presupuesto, no quiere decir necesariamente que los resultados logrados hayan sido idénticos a los pronosticados, sería suficiente el haber obtenido una mejoría en el grado de eficiencia y seguridad con que se condujo la Empresa. Sin embargo, para que un presupuesto cumpla en forma adecuada con las funciones que de él se esperan, es indispensable besarlo en determinadas condiciones que obligatoriamente deben observarse en su estructuración, como son:

2.4.1 Conocimiento de la empresa

Los presupuestos van siempre ligados al tipo de entidad, a sus objetivos, a su organización, y a sus necesidades, su contenido y forma varían de una institución a otra, principalmente en el grado de análisis requerido, por lo cual es indispensable el conocimiento amplio de las empresas, los objetivos y las necesidades en que se hayan de aplicar.

La preparación del Presupuesto se basa en el principio de que todas las transacciones de la Entidad están íntimamente relacionadas entre sí, de suerte que, si una determinada parte del plan pudiera ser tomada como punto de partida, el resto del mismo podría ser establecido como un grado razonable de seguridad y certeza, permitiendo a la Gerencia tomar decisiones adecuadas.

2.4.2 Exposición del plan o política

El conocimiento del criterio de los directivos de la Compañía, cuanto al objetivo que se busca con la implementación del Presupuesto, deberá exponer en forma clara y concreta por medio de manuales o instructivos, cuyo propósito será, además de lo anterior, uniformar el trabajo y

coordinar las funciones de las personas encargadas de la preparación y la ejecución del Presupuesto; el diseño de las formas específicas que hayan de usarse, con instrucciones sobre su manejo y contenido; y toda la información que se juzgue conveniente incluir para llenar las necesidades específicas del Organismo de que se trate.

2.4.3 Coordinación para la ejecución del plan o política

Debe existir un director del Presupuesto, que actuara como coordinar de todos los departamentos que intervienen en la ejecución del plan. La sincronización de las diferentes actividades se hará elaborando un calendario, en que se precisen las fechas en que cada departamento deberá tener disponible la información necesaria, para que las demás secciones puedan desarrollar sus estimaciones.

2.4.4 Fijación del periodo presupuestal

Otro de los requisitos que deberán tomarse en cuenta para la integración del Control Presupuestal, es la fijación del lapso que comprenden las estimaciones. La determinación de este periodo opera en función de diversos factores, tales como: estabilidad o inestabilidad de las operaciones de la Empresa, el tiempo del proceso productivo, las tendencias del mercado, ventas de temporada, etcétera.

Por ejemplo, a una entidad estable en sus operaciones, le será más fácil hacer sus presupuestos por periodos más largos, que otra que no lo sea; las industrias de temporada, como la de juguetes, tendrán necesidad de almacenar existencias suficientes para la época de mayor consumo, etcétera.

2.4.5 Dirección y vigilancia

Una vez aprobado el plan, a cada uno de los departamentos recibirá la delegación de elaborar los presupuestos que les correspondan, con las instrucciones o recomendaciones, que ayudaran a los

jefes a poner en práctica dichos planes. El siguiente paso será hacer un estudio minucioso de las diferencias, que surjan de la comparación de los datos reales con los predeterminados, revisar periódicamente las estimaciones y, de ser necesario, modificarlas en función con la entidad a la que pertenecen. Según se puede apreciarse, un buen Sistema de Presupuestos requiere de un trabajo continuo y minucioso, estudio de las circunstancias que pudieran modificarlo; que la persona que haya de encargarse de él, posea conocimientos y tiempo necesarios para vigilar tanto su cumplimiento como los posibles cambios; solo así podrá el Presupuesto ser un verdadero instrumento de dirección y de control para una buena Administración.

2.4.6 Apoyo directivo

La voluntad en la implantación del Presupuesto por parte de los directivos y su respaldo es indispensable para su buena realización, y desarrollo, lo cual da al Presupuesto, un uso no solamente informativo, sino que lo convierte en un plan de acción operativa, y de patrón de medida con lo ejecutado.

Se puede decir que los Presupuestos debe tener, cuando menos, los siguientes puntos primordiales:

- Conocimiento de la Entidad, pues es la base para hacer el Presupuesto con adecuación.
- Una planificación general previa, que integra la determinación de políticas y objetivos futuros generales, a gran nivel.
- La formación de programas detallados o analíticos que conviertan los objetivos generales, en planes de operación.
- La cuantificación en términos monetarios en unidades de valor reconocido de los planes operativos.

- El control, o sea la realización de que los planes presupuestados se cumplan, o se superen; pero en todo caso con un análisis de las variaciones o desviaciones, conocimiento de sus causas, y sus posibles rectificaciones, ajustes, o apoyos, a tiempo.

2.5 Características del presupuesto

Para (Muñiz, 2009)

2.5.1 De formulación

- Adaptación a la Entidad

La formulación de un presupuesto debe ir en función directa con las características de la Empresa. Debiendo adaptarse a las finalidades de la misma en todos y cada uno de sus aspectos; esto es, la adopción de un sistema de control presupuestario, no puede hacerse siguiendo un patrón determinado, aplicable a todo tipo de compañías; además el Presupuesto no es solo simple estimación, su implantación requiere del estudio minucioso, sobre bases científicas (en ciertos casos) de las operaciones pasadas de la compañía, en que se desea implantar, del conocimiento de otras empresas similares a ella, y del pronóstico de las operaciones futuras, de acuerdo con:

- Previsión, Planeación, Organización, Coordinación, Dirección y Control de Funciones

Todos los actos en la vida, aun los más sencillos, antes de realizarse han estado basados en un plan; así por ejemplo: planea la familia sus vacaciones, el artista sus cuadros, el fabricante sus productos, etc.; quien haya de formular un presupuesto debe por lo tanto, partir de un plan preconcebido, por otro lado, dicha planeación no resultaría eficaz si no se llevara a cabo formalmente, los planes no se realizan en el momento en que se presenta alguna situación favorable, no, deben tener una proyección futura y ser en caminados hacia un objetivo claramente definido; para lograrlo es

imprescindible prever lo necesario, coordinar, organizar, dirigir y controlar todas las funciones que conducen a alcanzar dicho objetivo.

Entre los aspectos recomendables respecto, para el mejor funcionamiento del Presupuesto están:

Seleccionar en que tantas partes el presupuesto, como responsables en la función haya en la Entidad, con autoridad precisa e individual de los interesados en el control y el cumplimiento del presupuesto, de tal forma, que cada área de responsabilidad debe ser controlada por un presupuesto específico.

Los presupuestos deben operar dentro de un mecanismo contable, para que sean fácilmente comprobables, con el fin de compararlos con lo operado, determinar, analizar las variaciones o desviaciones, y corregirlas o apoyarlas, en su caso.

No dejar oportunidad a las malas interpretaciones o discusiones.

Elaborar los presupuestos en condiciones de poder ser alcanzables.

2.5.2 De presentación

- De Acuerdo con las Normas Contables y Económicas

Los presupuestos si se utilizan como herramienta de la Administración (Pública o Privada) tienen como requisitos de presentación indispensable, ir de acuerdo con las Normas Contables y Económicas (período, mercado, oferta y demanda, ciclo económico, etc.) y de acuerdo con la estructuración contable, para efectos de comparación.

2.5.3 De aplicación

- Elasticidad y Criterio

Las constantes fluctuaciones del mercado y la fuerte presión a que actualmente se ven sometidas las organizaciones, debido a la competencia, obligan a los dirigentes a efectuar considerables cambios en sus planes, en plazos relativamente breves, de ahí que sea preciso que los presupuestos sean aplicados con elasticidad y criterio, debiendo estos aceptar cambios en el mismo sentido en que varíen las ventas, la producción, las necesidades, el ciclo económico etcétera.

2.6 clasificación del presupuesto Según (Muñiz, 2009)

Es común encontrar que existen distintos tipos o denominaciones del Presupuesto, en realidad estas diferentes formas de llamarlo obedecen tan solo a características particulares del mismo. A continuación, se expone una clasificación de acuerdo con sus aspectos sobresalientes:

2.6.1 Por el tipo de empresa

- Públicos.

Son aquellos que realizan los Gobierno, Estados, Empresas Descentralizadas, etcétera, para controlar las finanzas de sus clientes dependencias.

- Privados

Son los presupuestos que utilizan las empresas particulares, como instrumento de su Administración.

2.6.2 Por su contenido

- Principales

Estos presupuestos son una especie de resumen, en el que se presentan los elementos medulares, en todos los presupuestos de la Entidad.

- Auxiliares

Son aquellos que muestran, en forma analítica, las operaciones estimadas por cada uno de los departamentos que integran la organización de la Compañía.

2.6.3 Por su forma

- Flexibles

Estos presupuestos consideran anticipadamente, las variaciones que pudiesen ocurrir y permiten cierta elasticidad, por posibles cambios o fluctuaciones propias, lógicas o necesarias.

- Fijos

Son los presupuestos que permanecen invariables, durante la vigencia del periodo presupuestario o en el curso de varios. La razonable exactitud con que se han formulado obliga a la Institución a aplicarlos en forma inflexible a sus operaciones, tratando de apegarse lo mejor posible a su contenido.

2.6.4 Por su duración

La determinación del lapso que abarcaran los presupuestos dependerá del tipo de operaciones que realice la Empresa, y de la mayor o menos exactitud y detalle que se desee, ya que a más tiempo corresponderá una menor precisión y análisis. Así pues, puede haber presupuestos:

Cortos, los que abarcan de un año o menos, y

Largos, los que se formulan para más de un año.

Ambos tipos de presupuestos son útiles y usados. Es importante, para los directivos tener de antemano una perspectiva de los planes del Negocio para un periodo suficientemente largo y no se concibe esta sin la formulación de presupuestos para periodos cortos con programas detallados para el lapso inmediato siguiente:

2.6.5 Por la técnica de evaluación

- Estimados

Son los presupuestos que se formulan sobre bases empíricas, sus cifras numéricas, por ser determinadas sobre experiencias anteriores, representan tan solo la probabilidad más o menos razonable, de que efectivamente suceda lo que se ha planeado.

- Estándar

Son aquellos que, por ser formulados sobre bases científicas o casi científicas, eliminan en un porcentaje muy elevado las posibilidades de error, por lo que sus cifras, a diferencia de las anteriores (estimadas) representan los resultados que se deben obtener,

2.6.6 Por su reflejo en los estados financieros

- Posición financiera

Este tipo de presupuestos muestra la posición estática que tendría la Empresa en el futuro, en caso de que se cumplieran las predicciones. Se presenta por medio de lo que se conoce como Posición Financiera (Balance General) Presupuestada.

- De Resultados

Que muestran las posibles utilidades o pérdidas a obtener en un periodo futuro.

- De Costos

Se preparan tomando como base, los principios establecidos en los pronósticos de ventas y reflejan, a un periodo futuro, las erogaciones que se haya por Costo Total o cualquiera de sus partes.

2.6.7 Por las finalidades que pretende

- De Promoción

Se presentan en forma de Proyecto Financiero y de Expansión; para su elaboración es necesario estimar los ingresos y los egresos que hayan de efectuarse en el periodo presupuestal.

- De Aplicación

Normalmente se elaboran para solicitud de créditos, Constituyen pronósticos generales sobre la distribución de los recursos con que se cuenta, o habrá de contar la Empresa, según lo proyectado.

- De Fusión

Se emplean para determinar anticipadamente, las operaciones que hayan de resultar de una conjunción de entidades o compañías filiales.

- Por Áreas y Niveles de Responsabilidad

Cuando se desea cuantificar la responsabilidad de los encargados de las aéreas y niveles, en que se divide una organización.

- Por Programas

Este tipo de presupuestos es preparado normalmente, por dependencias gubernamentales, descentralizadas, patronatos, instituciones, etc. Sus cifras expresan el gasto, en relación con los objetivos que se persiguen, determinado el costo de las actividades concretas que cada dependencia debe realizar, para llevar a cabo los programas a su cargo.

- Base Cero

Es aquel que se realiza sin tomar en consideración las experiencias habidas. Este presupuesto es útil ante la desmedida y continua elevación de los precios, las exigencias de actualización, de cambio y por el aumento continuo de los costos en todos los niveles, básicamente. Resulta ser muy

costoso y con información extemporánea, pero que sirve, entre otros aspectos a evitar vicios, repeticiones, obsolescencia, etcétera.

- Tradicional

Es el clásico normal que en general se utiliza, especialmente en la “Iniciativa Privada”

2.6.8 De trabajo

Es el presupuesto común, utilizado por cualquier entidad. Su desarrollo ocurre normalmente en las siguientes etapas puras:

A. Previsión

B. Planeación

C. Formulación

a) Presupuestos Parciales

Se elaboran en forma analítica, mostrando las operaciones estimadas por cada departamento. Con base en ellos, se desarrollan los:

b) Presupuestos Previos

Son los que constituyen la fase anterior a la elaboración definitiva, sujetos a estudios y a la:

D. Aprobación

La formulación previa está sujeta a estudio, lo cual generalmente da lugar a ajustes, de quienes afinan los presupuestos anteriores, para desembocar en él:

E. Presupuesto Definitivo

Es aquel que finalmente se va a ejercer, coordinar y controlar en el periodo al cual se refiera. La experiencia obtenida con este tipo de presupuestos dará lugar a la elaboración de:

F. Presupuesto Maestro o Tipo

Con estos presupuestos se ahorra tiempo, dinero y esfuerzo, ya que solo se hacen o ajustan los que tengan variación sustancial, pero deben de ser revisados continuamente.

Los presupuestos: Flexible, Gubernamental y Privado por considerarlos de gran importancia, se presentan a continuación en forma un poco más amplia, dado que antes solo se ha expuesto un concepto general.

Si bien, dista mucho de ser un estudio exhaustivo, se pretende proporcionar una idea más clara de los fines que se persiguen con la adopción de dichos tipos de presupuestos.

2.7 Presupuesto flexible Según (Toro Lopez, 2016)

El Presupuesto Flexible es resultante de la consideración anticipada de las variaciones que pudieran existir en los ingresos y en las ventas; esta posible afectación, conduce a la predeterminación de los cambios factibles en los volúmenes de producción y por consiguiente en los gastos.

En este tipo de presupuestos se consideran diferentes planos alternativos de aplicación directa e inmediata, en caso de que las situaciones previstas cambien. Dichas variaciones se presentan dentro del cuerpo mismo de El Presupuesto, en forma de cuotas (por unidad producida, por ejemplo) o en forma escalonada, fijando porcentajes sobre una base determinada.

2.8 Importancia del presupuesto Según (Constanza, 2012)

“El presupuesto es importante como herramienta de control, toda vez que requiere un proceso continuo de revisión, pues al no tener seguimiento se perdería la esencia misma del proceso presupuestal en el cual se invirtieron recursos físicos, financieros y humanos”.

En este proceso de control, se puede tener conocimiento de factores tan importantes para la empresa como: el análisis de la rotación de los productos, nivel de ventas en las diferentes temporadas de la empresa, determinación de costos y establecimiento de estándares, necesidades de financiación, entre otros aspectos. de realizar análisis de factores económicos, determinación de niveles de riesgo, análisis del presupuesto también permite evaluar la gestión de los gerentes, administradores, jefes de departamento, en cuanto al cumplimiento de metas y al aporte que cada uno de ellos hace para conseguirlas o para proponer nuevas estrategias o planes para la organización.”

A través del presupuesto se logra consolidar el trabajo en grupo, puesto que para su realización es necesario contar con profesionales de diversas disciplinas, en razón de que es muy difícil que una sola persona tenga la capacidad de realizar análisis de factores económicos, determinación de niveles de riesgo, análisis de datos financieros y contables, proyección de cifras mediante la utilización de métodos estadísticos, procesos de producción, aspectos legales, estrategias de mercadeo, etcétera.

Como herramienta de la administración, mediante el presupuesto se puede hacer frente a las incertidumbres que siempre están presentes en todos los aspectos de la economía, las finanzas, las políticas gubernamentales, entre otros fenómenos, que afectan en mayor o menor grado los planes, programas y proyectos que se tengan para el desempeño de toda empresa

Aspectos Legales

2.9 Obligaciones patronales.

Son obligaciones de los patrones. Observar las normas de trabajo

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

Pagar salario e indemnización conforme a lo pactado.

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

Proporcionar herramientas de trabajo en buen estado.

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

Según el artículo 64 de RFSST establece que, para la utilización de maquinaria, equipo y herramientas, los patrones deberán cumplir con lo siguiente: (Reglamento Federal Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014)

1. Elaborar un estudio para analizar el riesgo en que están expuestos los trabajadores;
2. Contar con un programa específico para su revisión y mantenimiento;
3. Contar con los procedimientos para su operación y mantenimiento;

4. Instalar protectores y dispositivos de seguridad cuando así proceda;
5. Promover aspectos de tipo ergonómico en su uso;
6. Proporcionar el equipo de protección personal requerido para su operación;
7. Informar a los trabajadores sobre su uso, conservación, mantenimiento, lugar de almacenamiento y transporte seguro;
8. Capacitar y adiestrar a los trabajadores para su operación segura, y
9. Llevar los registros sobre los resultados de su revisión y mantenimiento.
10. Dar a conocer a los trabajadores los puestos y vacantes por cubrir.

IV. Poner en conocimiento del sindicato titular el contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse

Establecer escuelas

V. Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.

Por disposición establecida en el artículo 123 apartado A, fracción XII, párrafo tercero de la CPEUM, toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, situada fuera de las poblaciones, está obligada a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Proporcionar capacitación y adiestramiento.

VI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III-Bis de este título.

Según el artículo 7 de la RFSST establece que es obligación de los patrones capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgo y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen. (Reglamento Federal Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014)

El incumplimiento de esta obligación será sancionado con multa de 250 a 5,000 veces el valor de la UMA.

Observar las medidas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las preventiva y correctivas.

VII. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La obligación prevista en esta facción tiene su fundamento en el artículo 123, apartado A, fracción XV de la CPEUM donde a la letra se establece lo siguiente:

El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuada para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materia de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y el producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en dado caso.

Según el artículo 7 de la RSST dice:

Ratifica la obligación de los patrones de aplicar en la instalación de sus establecimientos las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo señaladas en el propio Reglamento y en las NOM, conforme a la naturaleza de las actividades y procesos laborales y en relación con los edificios, locales, instalaciones y demás áreas de los centros de trabajo, ya sean temporales o permanentes, cumplir con lo siguiente:

1. Edificarlos conforme a las disposiciones reglamentarias en materia de construcción y las NOM pertinentes;
2. Asegurarse de que soporten las cargas fijas o móviles que corresponden a las actividades que en ellos se desarrollen;
3. Disponer de espacios seguros y delimitados en las zonas de producción, mantenimiento, circulación de personas y vehículos, almacenamiento y servicios para los trabajadores;
4. Señalizar las áreas donde existan riesgos;
5. Proveer ventilación natural o artificial adecuada;
6. Integrar y aplicar un programa específico para el mantenimiento de las instalaciones del centro de trabajo;
7. Contar con escaleras, rampas, escaleras fijas, escaleras móviles, puentes o plataformas elevadas, bajo condiciones seguras, así como con puertas de acceso y salidas de emergencia;
8. Poner a disposición de los trabajadores tomas de agua potable y vasos desechables o bebederos;

9. Instalar sanitarios para mujeres y hombres, lavabos limpios y seguros para el servicio de los trabajadores;
10. Contar con regaderas y vestidores, de acuerdo con las actividades que se desarrollen o cuando se requiera el descontaminante de los trabajadores;
11. Tener lugares higiénicos para el consumo de alimentos, en su caso;
12. Mantener con orden y limpieza permanentes las áreas de trabajo y los pasillos
13. exteriores a los edificios, estacionamientos, y otras áreas comunes del centro de trabajo;
14. Informar a los trabajadores sobre el uso y conservación de las áreas donde realizan sus actividades, y
15. Llevar los registros sobre la ejecución del programa específico de mantenimiento de las instalaciones del centro de trabajo.

El incumplimiento de las disposiciones antedichas generará la imposición de una multa que oscila entre 250 y 5,000 veces el valor de la UMA.

Contar con instalaciones adecuadas para actividades de personas con discapacidad.

VIII. 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.

Son muchas las empresas que reconocen que las personas con discapacidad son empleados productivos y confiables capaces de aportar beneficios al lugar de trabajo. En algunos casos incluso desarrollan productos y servicios para personas

con discapacidades, para sus familias y amigos, lo cual es un indicativo claro de la creciente inclusión de estas personas en el mundo del trabajo.

De acuerdo con el artículo 64 de RFSST señala que:

Tiene por objeto proteger la integridad física y la salud de los trabajadores con discapacidad, los cuales, por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal; por tanto, los centros de trabajo donde laboren estos trabajadores observarán las disposiciones previstas en dicho capítulo. (Reglamento Federal Seguridad y Salud en el Trabajo, 2014)

Difundir y fijar en lugares visibles reglamentos, NOM contratos colectivos e información para prevenir riesgos de trabajo.

IX. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se presente el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y 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 rigen en la empresa; así mismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y los peligros a los que están expuestos. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Proporcionar en su caso, medicamentos profilácticos

X. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista un peligro de epidemia Cumplir con las disposiciones de emergencia sanitaria

XI. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia 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;

Afiliación patronal al INFONACOT para otorgar créditos a los trabajadores.

XII. Afiliar al centro de trabajo al Instituto de Fondo Nacional Para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de los trabajadores puedan ser sujetos a su crédito que proporciona dicha identidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

En términos del artículo 2º transitorio, párrafo 2º, del decreto de reformas a la LFT en comento, publicado en la DOF el 30 de noviembre de 2012, los patrones gozaron de un plazo de 12 meses, contados a partir del 1 de diciembre del mismo año, para realizar los trámites conducentes para afiliar el centro de trabajo al Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot)

Debe recordarse que previo a la adición de esta obligación patronal, la afiliación al Fonacot era voluntaria.

Inscripción al IMMS.

XIII. Los patrones están obligados a inscribir a los trabajadores al Instituto Mexicano del Seguro Social, desde el primer día de labores.

El patrón también está obligado a presentar las modificaciones al salario, llevar registros como nóminas, listas de raya, donde se tenga constancia del número de días que trabajan y estos datos los tiene que conservar durante cinco años.

Para lo cual precisa en su artículo 6 que existen dos regímenes uno que es obligatorio y otro voluntario, y que el régimen obligatorio cubre los seguros de: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro cesantía y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

De acuerdo con el artículo 12 de LSS señala:

“Las personas que gozan del derecho de obligadamente ser inscritos ante el IMSS, son los que señala los artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Trabajo; (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Según el artículo 15 de la LSS dice:

“Los patrones están obligados a inscribir a los trabajadores al IMSS, Teniendo como límite el de 5 días hábiles, pero teniendo el trabajador la protección desde el momento en que inicia su relación laboral” (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

También está obligado a presentar las modificaciones al salario, llevar registros como nóminas, listas de raya, donde se tenga constancia del número de días que trabajan y estos datos los tiene que conservar durante cinco años.

Cotización y cuotas

Según el artículo 28 de la LSS dice:

“Los asegurados se inscribirán con el salario base de cotización que perciban en el momento de su afiliación, estableciéndose como límite superior el equivalente a veinticinco veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal y como límite inferior el salario mínimo general del área geográfica respectiva”. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Artículo 28 A. La base de cotización para los sujetos obligados señalados en la fracción II del artículo 12 de esta Ley, se integrará por el total de las percepciones que reciban por la aportación de su trabajo personal, aplicándose en lo conducente lo establecido en los artículos 28, 29, 30, 32 y demás aplicables de esta Ley.

De acuerdo el artículo 29 de la LSS señala:

Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas: I. El mes natural será el período de pago de cuotas; II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta respectivamente. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el

asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.

Según el artículo 30 de la LSS dice:

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente: I. Cuando además de los elementos fijos del salario el trabajador percibiera regularmente otras retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos; II. Si por la naturaleza del trabajo, el salario se integra con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho período, III. En los casos en que el salario de un trabajador se integre con elementos fijos y variables, se considerará de carácter mixto, por lo que, para los efectos de cotización, se sumará a los elementos fijos el promedio obtenido de los variables en términos de lo que se establece en la fracción anterior.

Según el artículo 31 de la LSS dice:

Por ausencias del trabajador a sus labores no se paguen salarios, pero subsista la relación laboral, la cotización mensual se ajustará a las reglas siguientes:

I. Si las ausencias del trabajador son por períodos menores de ocho días consecutivos o interrumpidos, se cotizará y pagará por dichos períodos únicamente en el seguro de enfermedades y maternidad. En estos casos los patrones deberán presentar la aclaración correspondiente,

indicando que se trata de cuotas omitidas por ausentismo y comprobarán la falta de pago de salarios respectivos, mediante la exhibición de las listas de raya o de las nóminas correspondientes.

Para este efecto el número de días de cada mes se obtendrá restando del total de días que contenga el período de cuotas de que se trate, el número de ausencias sin pago de salario correspondiente al mismo período. Si las ausencias del trabajador son por períodos de ocho días consecutivos o mayores, el patrón quedará liberado del pago de las cuotas obrero-patronales, siempre y cuando proceda en los términos del artículo 37; Fracción reformada DOF 20-12-2001.

II. En los casos de las fracciones II y III del artículo 30, se seguirán las mismas reglas de la fracción anterior; III. En el caso de ausencias de trabajadores comprendidos en la fracción III del artículo 29, cualquiera que sea la naturaleza del salario que perciban, el reglamento determinará lo procedente conforme al criterio sustentado en las bases anteriores, y IV.

Tratándose de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el Instituto no será obligatorio cubrir las cuotas obrero-patronales, excepto por lo que se refiere al ramo de retiro. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Según el artículo 32 de la LSS señala:

“Si además del salario en dinero el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en uno ocho puntos treinta y tres por ciento”. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

De acuerdo con el artículo 33 de la LSS dice:

Para el disfrute de las prestaciones en dinero, en caso de que el asegurado preste servicios a varios patrones se tomará en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos, cuando ésta sea menor al límite superior establecido en el artículo 28 los patrones cubrirán separadamente los aportes a que estén obligados con base en el salario que cada uno de ellos pague al asegurado. (LEY DE SERGURO SOCIAL, 2024)

Cuando la suma de los salarios que percibe un trabajador llegue o sobrepase el límite superior establecido en el artículo 28 de esta Ley, a petición de los patrones, éstos cubrirán los aportes del salario máximo de cotización, pagando entre ellos la parte proporcional que resulte entre el salario que cubre individualmente y la suma total de los salarios que percibe el trabajador.

Aportaciones al Infonavit

XIV. En la ley Federal del Trabajo se indica que los patrones están obligados a dar a los trabajadores la prestación de vivienda, mientras que la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT) contempla las obligaciones en dicha materia.

De acuerdo con el artículo 29 de la ley de INFONAVIT:

Son obligaciones de los patrones;

I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley;

Los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población.

Los patrones inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;

II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. (LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, 2023)

Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro.

El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente.

Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta; III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo. A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias.

Si el patrón tiene a su servicio trabajadores con un crédito de vivienda del Infonavit deberá retener y enterar los descuentos que haga a su salario en cuanto reciba el Aviso de retención de descuentos o la Cédula de determinación de cuotas, aportaciones y/o amortizaciones, para lo cual se le indicará el número de crédito del trabajador, así como el porcentaje o cantidad que debe descontar.

El no cumplir con esta obligación le convierte en responsable solidario del trabajador, por lo que los adeudos le serán cobrados a través de un crédito fiscal. El presentar de manera oportuna el aviso de baja de los trabajadores evita al patrón la posibilidad de responsabilidad de pago de aportaciones y amortizaciones, aun cuando ya no exista la relación laboral, pues éste es el único documento que le libera de esas obligaciones.

Prohibiciones a patrones o a sus representantes.

133. Que prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda suscitar a un lugar discriminatorio;

(LFT 2º., 3º.)

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

(LFT 5º. IX.)

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajos como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación al que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

(LFT 994 VI.)

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les otorgan las leyes.

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de “Poner en el índice” a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante;

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

2.9.1 Obligaciones de los trabajadores.

134.- Son obligaciones de los trabajadores:

Observar las disposiciones laborales

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; Observar las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo

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

Desempeñar sus labores bajo dirección del patrón o su representante

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

La subordinación es una de las características esenciales de la relación laboral la cual se define como el poder jurídico de mando que ejerce el patrón hacia el trabajador, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Sin esta característica, la relación laboral es inexistente.

Relación laboral si no existe el elemento subordinación del trabajador hacia el patrón no puede existir.

Trabajar con intensidad y esmero apropiados.

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

Avisar de inmediato al patrón sobre las causas que le impidan concurrir a trabajar.

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impiden concurrir a su trabajo; (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Conservar en buen estado los útiles de trabajo proporcionados por el patrón.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni de lo ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;

Según el Dr. Braulio Zavaleta Velarde, en su obra integración del Derecho Civil y Procesal Civil, las buenas costumbres son formas y maneras de comportamientos de las personas en cualquiera de los escenarios cotidianos de la vida en sociedad. También suelen decirse que son buenas costumbres as formas de ser de las personas que hacen de sí, su estima y ponderación que los ubica dentro del contexto social como personas distintas entre ellas pero que al mismo tiempo en su conjunto conforman identidad ciudadana regional o nacional, según corresponda a una época y a un momento determinado en un espacio geográfico establecido.

Auxiliar en caso de siniestros o riesgo inminente.

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

Integrar los organismos que establece esta ley.

IX. Integrar los organismos que establece esta ley;

Someterse a los exámenes médicos que deba practicarse.

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

Avisar al patrón sobre las enfermedades contagiosas que padezca.

XI. Poner en conocimiento al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de estas;

Comunicar al patrón sobre deficiencias destacadas en el centro laboral

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o prejuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones;

2.9.2 Prohibiciones a los trabajadores.

135.- Queda prohibido a los trabajadores

Poner en peligro la seguridad de sus compañeros o lugar de trabajo.

XIII. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

Faltar injustificadamente a trabajar.

XIV. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; Sustraer materiales de la empresa.

XV. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

Concurrir al trabajo en estado de embriaguez

XVI. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

Concurrir al trabajo bajo el influjo de algún estupefaciente.

XVII. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.

Portar armas durante el tiempo de servicio

XVIII. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios de trabajo.

Suspender labores sin autorización.

XIX. Suspender labores sin autorización del patrón.

Realizar colectas en el centro de trabajo

XX. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.

Dar un uso distinto a las herramientas de trabajo

XXI. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquel al que están destinados.

Hacer propaganda durante las horas de trabajo

XXII. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y acosar sexualmente o realizar actos inmorales en el centro de trabajo.

XXIII. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

2.9.3 Relación individual de trabajo.

Según (Cervantes, 2019)

La relación individual de trabajo, la que pueda establecer o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiente en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la Ley

Laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

Resaltan en esta Institución fundamentalmente del Derecho del Trabajo, a la que se refiere la Ley Laboral en su artículo 20. Tres elementos esenciales que son:

- a) La prestación de un trabajo personal
- b) Que se preste mediante el pago de un salario
- c) Que el trabajo personal que se presente sea subordinado

Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el más importante que consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contraprestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Como ejemplo podemos citar el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien le formulamos una consulta legal, por lo cual le pagamos un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago de un importe de este, pero no existe relación laboral regulada por la Ley del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

- d) Que medie el consentimiento del patrón.

La corte tiene declarado que la prestación de servicio a una persona sin su consentimiento no determina la relación laboral, pues tratándose del contrato de trabajo, no puede quedar sujeto a la voluntad de una de las pretendidas partes de este, sino que exista relación laboral se necesita que el patrón acepte y contrate a una persona para que le preste servicios, pero si estos les son desempeñados sin su voluntad y consentimiento, no por ello existe la relación laboral.

Hay situaciones que pueden constituir excepciones a lo consignado anteriormente y serían los casos en el que el patrón, no obstante querer despedir a un trabajador de planta, si este no le da causa legal justificada para su despido tendrá que mantenerlo aun en contra de su voluntad.

También en el caso, de un trabajador despedido injustamente, haya solicitado y obtenido su restitución en su mismo trabajo; en este caso, en contra de la voluntad del patrón este tendrá que mantener la relación laboral con el trabajador aun en contra de su voluntad.

No todas las relaciones laborales están comprometidas y regidas por el apartado “A” del artículo 123 constitucional y su norma reglamentaria en la Ley Federal del Trabajo, normativas que no rigen para los contratos de comisión o mandato mercantil que señalan los artículos 273 y siguientes del Código de Comercio ni los contratos de prestación de servicios profesionales regulados por los artículos 2606 y siguientes del Código Civil vigente. Ni las relaciones laborales de los trabajadores de los tres Poderes de la Unión.

En cuanto a la carga de la prueba de la relación laboral, cuando la empresa o patrón afirma que no existió relación laboral sino otra clase de contrato su negativa lleva implícita una afirmación y en esas condiciones le corresponde la carga de la prueba de la última aseveración.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocido y regulada por el Derecho del Trabajo, lo que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, cuando el patrón niega las relaciones laborales, corresponde al trabajador la carga de probar la existencia de dicha relación.

Puede existir la relación de trabajo sin la existencia del contrato individual y aun así sin el acuerdo de voluntades, pero su fundamento lo tendrá en la Ley, en el contrato colectivo o en el contrato-Ley.

El contrato individual de trabajo

(Bailon, 2004)

Se considera al Contrato Individual de Trabajo, como un acuerdo entre dos personas. Si lo fuéramos a examinar desde el punto de vista de la doctrina civilista diríamos que es un acto jurídico oneroso y conmutativo, realizado entre dos personas.

Oneroso porque significa carga o gravamen recíproco y conmutativo, que quiere decir trueque, cambio o permuta de una cosa por otra, en el que cada parte contratante da una equivalencia por lo que recibe, por lo que podemos considerar que se cambia la fuerza de trabajo por una remuneración económica que llamamos salario.

También es de tracto sucesivo porque sus efectos no se agotan en el acto mismo de su celebración, sino que continúan durante toda su vigencia o durante toda la prestación del servicio y además es conmutativo pues las prestaciones que se deben las partes son inmediatamente ciertas y conocidas, por lo que cada parte puede apreciar desde su celebración el beneficio o la pérdida que su cumplimiento implica. Asimismo, podemos afirmar que es un contrato sinalagmático y bilateral, ya que establece derechos y obligaciones mutuas y por intervenir dos partes, el patrón y el trabajador.

Según “Como contrato individual de trabajo aquel en virtud del cual una persona física, que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

Sus elementos esenciales son los mismos que los que constituyen la relación de trabajo.

La subordinación podemos considerar como la característica distintiva de esta forma especial de contrato, a diferencia del contrato de prestación de servicios profesionales independientes y otros y otros contratos de prestación de servicios en los que no existe el elemento de subordinación.

De acuerdo con el artículo 24 de la LFT dice:

“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, es decir, mediante un contrato individual, cuando no exista contrato efectivo aplicable.” (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2023)

Nosotros estimamos que obstante la citada disposición legal, aunque exista el contrato colectivo de trabajo, debe celebrarse siempre el contrato individual a fin de poder señalar y concretar situaciones, requisitos, plazos, y derechos que generalmente escapan de la hechura de los contratos colectivos de trabajo.

2.9.4 Diferencias del contrato individual de trabajo y la relación de trabajo.

Las diferencias entre el Contrato Individual de Trabajo y la relación de trabajo consisten en que en el contrato se consignan todas y cada de las obligaciones y los derechos de las partes y en la relación de trabajo no existe acuerdo escrito sobre ellas. En la relación de trabajo se presume la existencia del contrato escrito, presunción que es “juris tantum”, es decir que admite prueba en contrario, lo que no admite con el Contrato. Además, la relación de trabajo existe desde el momento mismo en que comienza a prestarse el trabajo mediante el Contrato Individual de Trabajo, que es el documento formal en el que se consignan las condiciones en que se habrá de prestarse el servicio y se señalen y regulen todos los derechos y obligaciones de carácter laboral,

puede existir sin la relación de trabajo, lo que ocurría cuando se celebra el contrato y se estipula que el servicio se comenzará a prestar en una fecha posterior.

La “relación de trabajo” existe para la Ley Laboral, desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos.

La relación de trabajo tiene una diferencia fundamental con la prestación de servicios de los burócratas o servidores públicos, ya que éstos requieren necesariamente que exista un nombramiento expedido a su favor por escrito del titular de una dependencia, o aparecer en la lista de raya, de acuerdo con lo que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

2.9.5 Contenido del contrato individual de trabajo

Para (Fernandez, 2015)

En el contrato individual de trabajo siempre deben consignarse los siguientes particulares:

1. El lugar y fecha donde se celebra, las generales, y personalidad de las partes intervinientes o contratantes y la firma de éstos y los testigos.

2. Debe señalarse lo más detallado posible, los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y el lugar donde los prestará, así como de ser posible, la denominación del puesto, como secretaria, auxiliar de contabilidad o recepcionista.

3. La declaración del trabajador, bajo la protesta de decir verdad, de que tiene la capacidad y conocimiento requeridos para desempeñar con eficiencia y el trabajo contratado. Esto facilitará en su caso, al patrón, el ejercicio de la acción rescisoria para engaño del trabajador, en el caso de que no sepa desempeñar su trabajo.

4. Tiempo o duración de la relación laboral o vigencia del contrato. Los contratos individuales de trabajo pueden ser por obra de tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

5. Cuando a un Contrato Individual de Trabajo no se le señale término, se considerará por tiempo indeterminado.

El Contrato de Trabajo a prueba o por 28 o 30 días, no existe en nuestra Ley de Trabajo vigente, ni es reconocido por nuestra jurisprudencia, no obstante, lo cual, se sigue utilizando por muchas empresas.

6. La jornada de trabajo y el horario de ésta. Hay empresas que tienen una labor continúa las veinticuatro horas del día, con tres turnos o jornadas de trabajo: de 7 a.m. a 3 p.m. de 3 p.m. a 11 p.m. y de 11 p.m. a 7 a.m.

7. Que el trabajador no trabajará tiempo extraordinario, ni los domingos, ni los días de descanso ordinario, obligatorio, ni festivos o inhábiles, sino solo con autorización previa o por escrito del patrón o su representante legal.

8. El importe del salario, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie, consignando que, en el salario señalado, se encuentre incluido el pago correspondiente al séptimo día.

9. Los días de descanso y vacaciones que disfrutará el trabajador, autorizando expresamente al patrón a determinar la época en que el trabajador tomará sus vacaciones.

10. Si se trata de comisionistas, dejar establecidas que las operaciones que realice se sujetarán estrictamente a las instrucciones que previamente y por escrito le dé el patrón y que dichas operaciones no se considerarán firmes, hasta que sean aprobadas por éste.

11. Si se trata de agentes vendedores, señalar el mínimo de operaciones que deberán realizar al día, a la semana o en el mes.
12. Que el trabajador se obliga a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento que señale la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 132 fracción XV y 153.
13. Señalar, la forma, lugar y fechas en que se pagará el salario, el que deberá pagarse, según dispone la Ley, en efectivo y en moneda nacional, no con vales, bienes muebles, mercancías, dólares u otro signo equivalente. El no pagar el salario en dólares le resulta perjudicial al trabajador; medidas de protección a los derechos de los trabajadores.
14. Que cualquier violación a las obligaciones establecidas en el Contrato Individual de Trabajo por parte del trabajador, será causa de rescisión de este, con independencia de las causas señaladas en el artículo 17 de la Ley.
15. Deberán señalarse los casos en que procede la solicitud y el otorgamiento de permisos y licencias, su duración y los requisitos y oportunidades para su disfrute y si es con sueldo completo, con medio sueldo, o sin sueldo.
16. También podrán agregarse las disposiciones o normas que se estimen convenientes por las partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado y con las actividades de la empresa.
17. En conveniente asimismo acompañar al Contrato Individual de Trabajo las cartas de recomendación, eficiencia y habilidad que el trabajador haya prestado, a fin de facilitar la probanza del engaño en el caso de que el trabajador carezca de los conocimientos necesarios para el desempeño eficiente de los servicios o trabajos contratados.

18. También deberá acompañarse certificado de que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad para el desempeño de su trabajo, así como de que goza de buena salud.

19. El señalamiento, en su caso, de bonos de asistencia, productividad, puntualidad y rendimiento.

Tanto el Contrato Individual de Trabajo como la relación de trabajo obligan no solo a lo expresamente pactado en ellos, sino también a las consecuencias que sean conforme a las normas del trabajo, a la buena fe y a la equidad. No obstante, estas disposiciones legales, en la práctica no es frecuente el ejercicio de los derechos y acciones que deriven de esta disposición legal, quizá por ser un tanto vagas e imprecisas o no fácil de probar.

2.9.6 Clases y duración de los contratos individuales de trabajo.

Para (Cervantes, 2019)

El Contrato Individual de Trabajo, como la relación de trabajo, puede ser por obra o tiempo determinado o fijo o por tiempo indeterminado o indefinido y para la inversión del capital determinado.

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra Constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el término o duración del Contrato Individual de Trabajo.

Es indiscutible que la estabilidad en el empleo que reconoce la Ley es un derecho relativo del trabajador, pues la propia legislación laboral reconoce el derecho del patrón para dar por terminada

la relación de trabajo o el contrato individual, aun sin causa justificada, siempre que indemnice al trabajador en los términos que señala.

Capítulo III. Desarrollo

Metodología

El presente proyecto, engloba una investigación hipotético- deductivo ya que dentro de los resultados se obtendrán diferentes ideas en la toma de decisión para la implementación del nuevo turno laboral y como su nombre lo dice se sacará una hipótesis de la toma de decisión lógica y deductiva ya que se hizo una, recolección, preparación y aplicación de información para realizar los diferentes presupuestos financieros en la empresa Fehlmex S.A DE C.V, para arribar a conclusiones particulares a partir de la hipótesis y que después se puedan comprobar experimentalmente.

Además de que esta investigación va a partir de los conceptos generales emitidos para la realización de los presupuestos financieros, así como también en el contrato, para luego aplicarlos al caso específico de la empresa Fehlmex S.A de C.V.

Actividades específicas para la realización de la investigación.

- Conocimiento del sistema de la organización: Se conoció el turno laboral con el que actualmente cuenta la empresa FEHLMEX para la planeación de este.
- Se facilitó información para conocer la problemática, de la misma manera los objetivos a largo plazo que se pretender alcanzar.
- Se realizó una lista con la nueva plantilla que se quiere contratar para el nuevo turno laboral.
- Se realizó un presupuesto para identificar los diferentes factores que abarca el nuevo turno.
- Se estructuraron cédulas de trabajo para identificar los costos requeridos.
- Se buscó un asesoramiento legal para tener el conocimiento sobre el tipo de contrato que se aplicara a los nuevos trabajos.

Obtención de información

Para obtener el logro de los objetivos planteados es elemental la recolección de datos, para alcanzar la información de manera exacta y verídica para llevar a cabo el logro de los objetivos planteados.

En esta investigación se agradece a Miguel Angel Casique Vera director general es la persona quien facilitó su tiempo y colaboración ya que ella fue el principal aportador de información sobre todo lo relacionado con la plantilla de los trabajadores, así como contratos, etc., lo que nos ayudó para realizar los diversos papeles de trabajo financieros para Fehlmex S.A de C.V.

Capitulo IV. Resultados

Análisis de resultados y propuesta

Se analizó el registro de cada uno de los puestos de trabajo en el área de Producción en la empresa Fehlmex S.A de C.V para conocer los costos generados en cuanto a los sueldos y salarios e identificar los posibles puestos a implementar de acuerdo con las necesidades que presenta la organización

FEHLMEX S.A DE C.V										
PRESUPUESTO DE MANO DE OBRA (Semanal)										
Calidad										
Puesto	Sueldo/Salario	Salario Semana	Salario Mensua	Salario Cuatrimestra	ISR Semanal	ISR Total	Subsidio	Subsidio Total	Salario Total	
Jefe de control de Calidad	459.20	2,296.00	9,184.00	36,736.00	208.97	3,343.52				33,392.48
Inspector de Calidad	227.29	1,136.45	4,545.80	18,183.20			7.84	125.44		18,308.64
TOTALES	686.49	3,432.45	13,729.80	54,919.20						51,701.12
Laminado										
Supervisor de área	322.56	1,612.80	6,451.20	25,804.80	60.44	967.04				24,837.76
Ayudante General (1)	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
Ayudante General (2)	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
Ayudante General (3)	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
Ayudante General (4)	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
TOTALES	928.84	4,644.20	18,576.80	74,307.20						76,609.92
Ensamble										
Supervisor de ensamble	313.14	1,565.70	6,262.80	25,051.20	55.31	884.96				24,166.24
Operario de ensamble (1)	197.14	985.70	3,942.80	15,771.20			30.91	494.56		16,265.76
Operario de ensamble (2)	197.14	985.70	3,942.80	15,771.20			30.91	494.56		16,265.76
Operario de ensamble (3)	197.14	985.70	3,942.80	15,771.20			30.91	494.56		16,265.76
TOTALES	904.56	4,522.80	18,091.20	72,364.80						72,963.52
Pailera										
Supervisor	397.92	1,989.60	7,958.40	31,833.60	159.94	2,559.04				29,274.56
Soldador (1)	301.64	1,508.20	6,032.80	24,131.20	49.06	784.96				23,346.24
Soldador (2)	301.64	1,508.20	6,032.80	24,131.20	49.06	784.96				23,346.24
Soldador (3)	301.64	1,508.20	6,032.80	24,131.20	49.06	784.96				23,346.24
Soldador (4)	301.64	1,508.20	6,032.80	24,131.20	49.06	784.96				23,346.24
Pulidor (1)	254.65	1,273.25	5,093.00	20,372.00	14.04	224.64				20,147.36
Pulidor (2)	254.65	1,273.25	5,093.00	20,372.00	14.04	224.64				20,147.36
Pulidor (3)	254.65	1,273.25	5,093.00	20,372.00	14.04	224.64				20,147.36
Pulidor (4)	254.65	1,273.25	5,093.00	20,372.00	14.04	224.64				20,147.36
Ayudante General	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
TOTALES	2,774.65	13,873.25	55,493.00	221,972.00						216,192.00
Taller Mecánico										
Supervisor de taller mecánic	305.29	1,526.45	6,105.80	24,423.20	51.04	816.64				23,606.56
Operador de convencional	227.29	1,136.45	4,545.80	18,183.20			7.84	125.44		18,308.64
Operador de convencional	272.86	1,364.30	5,457.20	21,828.80			7.84	125.44		21,954.24
Programador de CNC	304.14	1,520.70	6,082.80	24,331.20	50.42	806.72				23,524.48
Programador de CNC	303.14	1,515.70	6,062.80	24,251.20	50.42	806.72				23,444.48
Jefe de Taller Mecánico	745.50	3,727.50	14,910.00	59,640.00	498.38	7,974.08				51,665.92
Ayudante General	151.57	757.85	3,031.40	12,125.60			51.09	817.44		12,943.04
TOTALES	2,309.79	11,548.95	46,195.80	184,783.20						175,447.36

Figura 4. Presupuesto de Mano de Obra semanal (de los residentes 2023)

Almacén										
Ayudante general	195.20	976.00	3,904.00	15,616.00			31.53	504.48	16,120.48	
Ayudante General	195.20	976.00	3,904.00	15,616.00			31.53	504.48	16,120.48	
TOTALES	390.40	1,952.00	7,808.00	31,232.00					32,240.96	
Taller Eléctrico										
Ayudante general	139.20	696.00	2,784.00	11,136.00			55.05	880.80	12,016.80	
Supervisor de taller eléctrico	343.80	1,719.00	6,876.00	27,504.00	130.37	2,085.92			25,418.08	
Ingeniero de Producto	227.29	1,136.45	4,545.80	18,183.20			7.84	125.44	18,308.64	
TOTALES	710.29	3,551.45	14,205.80	56,823.20					55,743.52	
Producción										
Jefe de producción	386.86	1,934.30	7,737.20	30,948.80	153.80	2,460.80			28,488.00	
TOTALES	386.86	1,934.30	7,737.20	30,948.80					28,488.00	
PRESUPUESTO DE MANO DE OBRA (Quincenal)										
Puesto	Sueldo/Salario		Salario Quincenal	Salario Mensual	Salario Cuatrimestra	ISR Quincenal	ISR Total	Subsidio	Subsidio Total	Salario Total
Calidad										
Asistente de Producción	264.77	2,647.70	10,590.80	42,363.20		21.32	170.56			42,192.64
TOTALES	264.77	2,647.70	10,590.80	42,363.20						42,192.64
Almacén										
Auxiliar de Ingeniería	219.97	2,199.70	8,798.80	35,195.20				46.69	373.52	35,568.72
TOTALES	219.97	2,199.70	8,798.80	35,195.20						35,568.72
Producción										
Asistente de Producción	242.47	2,424.70	9,698.80	38,795.20				17.94	143.52	38,938.72
TOTALES	242.47	2,424.70	9,698.80	38,795.20						38,938.72
Ingeniería										
Ingeniero de Producto (1)	305.46	3,054.60	12,218.40	48,873.60	65.59	524.72				48,348.88
Ingeniero de Producto (2)	305.46	3,054.60	12,218.40	48,873.60	65.59	524.72				48,348.88
Ingeniero de Producto (3)	305.46	3,054.60	12,218.40	48,873.60	65.59	524.72				48,348.88
Jefe de Ingeniería	604.13	6,041.30	24,165.20	96,660.80	652.25	5,218.00				91,442.80
TOTALES	1,520.51	15,205.10	60,820.40	243,281.60						236,489.44
TOTALES (Semanal)				727,350.40						709,386.40
TOTALES (Quincenal)				359,635.20						353,189.52
TOTAL PRESUPUESTADO				1,086,985.60						1,062,575.92

Figura 5 Presupuesto Mano de Obra quincenal (de los residentes 2023)

Se realizó el resumen de las unidades vendidas respecto al periodo Mayo-diciembre 2023. De esto se observó la utilidad generada en cada uno de los meses del año 2023 con base a los 4 productos que la empresa produce.

FEHLMEX S.,A DE C.V									
RESUMEN DE LAS UNIDADES VENDIDAS DURANTE EL AÑO 2023									
PRODUCTO	PRECIO	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Mesa quirúrgica electrohidráulica	\$ 329,164.00	10	12	13	16	18	21	23	23
Lavacomodos de vapor directo	\$ 123,250.00	15	16	10	14	16	25	21	25
Lavacomodos de vapor autogenerado	\$ 184,222.00	13	10	12	11	14	17	22	20
Autoclave de vapor autogenerado	\$ 739,674.00	7	8	6	9	8	10	11	15
PRODUCTO	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL
Mesa quirúrgica electrohidráulica	\$ 3,291,640.00	\$ 3,949,968.00	\$ 4,279,132.00	\$ 5,266,624.00	\$ 5,924,952.00	\$ 6,912,444.00	\$ 7,570,772.00	\$ 7,570,772.00	
Lavacomodos de vapor directo	\$ 1,848,750.00	\$ 1,972,000.00	\$ 1,232,500.00	\$ 1,725,500.00	\$ 1,972,000.00	\$ 3,081,250.00	\$ 2,588,250.00	\$ 3,081,250.00	
Lavacomodos de vapor autogenerado	\$ 2,394,886.00	\$ 1,842,220.00	\$ 2,210,664.00	\$ 2,026,442.00	\$ 2,579,108.00	\$ 3,131,774.00	\$ 4,052,884.00	\$ 3,684,440.00	
Autoclave de vapor autogenerado	\$ 5,177,718.00	\$ 5,917,392.00	\$ 4,438,044.00	\$ 6,657,066.00	\$ 5,917,392.00	\$ 7,396,740.00	\$ 8,136,414.00	\$ 11,095,110.00	
TOTAL	\$ 12,712,994.00	\$ 13,681,580.00	\$ 12,160,340.00	\$ 15,675,632.00	\$ 16,393,452.00	\$ 20,522,208.00	\$ 22,348,320.00	\$ 25,431,572.00	\$ 138,926,098.00

Figura 6. Cédula de unidades vendidas (de los residentes 2023)

Se observó el registro de los gastos de Venta generados en el periodo Enero-diciembre 2023 lo cual se percató los importes generados en cada una de las cuentas registradas, identificando cuales son las que presentan un mayor gasto de operación.

FEHLMEX S.A DE C.V														
Presupuestos de gastos de venta periodo para Diciembre 2023														
Gastos de venta	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	SUBTOTAL	IVA
Concepto														
Nomina	175,000.00	175,000.00	175,000.00	175,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	4,020,000.00	
Comisiones y ventas					33,000.00	75,000.00	90,000.00	105,000.00	120,000.00	165,000.00	180,000.00	225,000.00	993,000.00	
Luz	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	1,083.33	13,000.00	2,080.00
Combustible	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	30,000.00	4,800.00
Deprec. Eq. De Oficina		291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	291.67	3,208.33	
Deprec. Eq de Computo		2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	2,600.00	28,600.00	
Seguros		3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	3,446.67	37,913.33	
MTTO Eq de Computo	21.49	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	236.36	2,600.00	416.00
Papelería y Art, de Oficina		754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	754.55	8,300.00	1,328.00
Telefonos	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	1,833.33	22,000.00	3,520.00
Gst de Limpieza	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	466.67	5,600.00	896.00
Viaticos					6,636.36	6,636.36	6,636.36	6,636.36	6,636.36	6,636.36	6,636.36	6,636.36	73,000.00	11,680.00
TOTALES	180,904.82	188,212.58	188,212.58	188,212.58	467,848.94	509,848.94	524,848.94	539,848.94	554,848.94	599,848.94	614,848.94	659,848.94	5,237,221.67	24,720.00

Figura 7. Cédula de Gastos de Venta. (De los residentes 2023)

Se observó el registro de los gastos de Administración generados en el periodo Enero- diciembre 2023 lo cual se percató los importes generados en cada una de las cuentas registradas, identificando cuales son las que presentan un mayor gasto de operación.

FEHLMEX S.A DE C.V															
Presupuesto de gastos de administracion. Periodo Diciembre 2023															
Gastos de Administracion	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	SUBTOTAL	IVA	TOTAL
Concepto															
Nomina	175,000.00	175,000.00	175,000.00	175,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	415,000.00	4,020,000.00		4,020,000.00
Luz	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	636.36	7,000.00	1,120.00	8,120.00
Deprec. Eq. De Oficina	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	267.36	3,208.33		3,208.33
Deprec. Eq de Computo	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	2,383.33	28,600.00		28,600.00
Seguros	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	470.00	5,170.00		5,170.00
MTTO Eq. De Computo	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	216.67	2,600.00	416.00	3,016.00
Papeleria y Art. de Oficina	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	691.67	8,300.00	1,328.00	9,628.00
Telefonos	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	733.33	8,800.00	1,408.00	10,208.00
Gst de Limpieza	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	175.00	2,100.00	336.00	2,436.00
Total	179,467.36	180,573.72	180,573.72	180,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	420,573.72	4,085,778.33	4,608.00	4,090,386.33

Figura 8. Cédula de Gastos de Administración. (De los residentes 2023)

A partir del análisis se propuso lo siguiente:

✓ La modificación de la plantilla de trabajadores para obtener un mejor rendimiento y productividad, con base al análisis de las unidades vendidas, los importes en la utilidad generada y los gastos proporcionados durante el año 2023

Al analizar la plantilla de trabajadores con el que contaba la empresa Fehlmex S.A de C.V se propuso lo siguiente:

- ✓ Primero se propuso un pronóstico de ventas.
- ✓ Un presupuesto analítico de ventas
- ✓ Un presupuesto analítico de producción
- ✓ Un Estado de Resultados

Se propuso un pronóstico de ventas mediante el método de mínimos cuadros para obtener las unidades vendidas aproximadas para el año 2024 tomando como referencia las unidades registradas en el año 2023. Arromando las ventas para cada uno de los meses.

FEHLMEX S.A DE C.V					
PRONOSTICO DE VENTAS					
Método Mínimos Cuadrados					
	VENTAS	X	X ²	X·Y	PRONÓSTICOS
MAYO	12,712,994.00	-7	49	(88,990,958.00)	
JUNIO	13,681,580.00	-5	25	(68,407,900.00)	
JULIO	12,160,340.00	-3	9	(36,481,020.00)	
AGOSTO	15,675,632.00	-1	1	(15,675,632.00)	
SEPTIEMBRE	16,393,452.00	1	1	16,393,452.00	
OCTUBRE	20,522,208.00	3	9	61,566,624.00	
NOVIEMBRE	22,348,320.00	5	25	111,741,600.00	
DICIEMBRE	25,431,572.00	7	49	178,021,004.00	
ENERO		9			25,839,003.50
SUMATORIA	138,926,098.00	-	168.00	158,167,170.00	
PRONÓSTICO FUNCIÓN EXCEL.		25,839,003.50			

Figura 9 Pronóstico de Ventas (de los residentes 2023)

FORMULAS					
$y = a + b * X$	N =	8	X =	Serie Impa	
$a = \frac{\sum y}{N}$	=	17,365,762.25		1	-2
				2	-1
				3	0
				4	1
				5	2
$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$	=	941471.25			

Figura 10. Continuación del Pronóstico de Ventas (de los residentes 2023)

PRONÓSTICO DE VENTAS PARA AÑOS FUTUROS		
AÑO 2024	X	PRONÓSTICO
FEBRERO	11	27,721,946.00
MARZO	13	29,604,888.50
ABRIL	15	31,487,831.00
MAYO	17	33,370,773.50
JUNIO	19	35,253,716.00
JULIO	21	37,136,658.50
AGOSTO	23	39,019,601.00
SEPTIEMBRE	25	40,902,543.50
OCTUBRE	27	42,785,486.00
NOVIEMBRE	29	44,668,428.50
DICIEMBRE	31	46,551,371.00

Figura 11. Continuación del Pronóstico de Ventas (de los residentes 2023)

Se propuso un presupuesto analítico de ventas para conocer con exactitud las unidades vendidas de las 4 clases de productos fabricados y la ganancia obtenida en cada uno de los meses del año.

FEHLMEX S.A DE C.V PRESUPUESTO ANALITICO DE VENTAS DEL 1 ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024										
PRODUCTO	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL			
	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE		
Mesa quirúrgica electrohidráulica	19.62	6,459,750.88	21.05	6,930,486.50	22.48	7,401,222.13	23.92	7,871,957.75		
Lavacomodos de vapor directo	52.41	6,459,750.88	56.23	6,930,486.50	60.05	7,401,222.13	63.87	7,871,957.75		
Lavacomodos de vapor autogenerado	35.07	6,459,750.88	37.62	6,930,486.50	40.18	7,401,222.13	42.73	7,871,957.75		
Autoclave de vapor autogenerado	8.73	6,459,750.88	9.37	6,930,486.50	10.01	7,401,222.13	10.64	7,871,957.75		
TOTALES	115.83	25,839,003.50	124.28	27,721,946.00	132.72	29,604,888.50	141.16	31,487,831.00		
PRODUCTO	MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO			
	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE		
Mesa quirúrgica electrohidráulica	25.35	8,342,693.38	26.78	8,813,429.00	28.21	9,284,164.63	29.64	9,754,900.25		
Lavacomodos de vapor directo	67.69	8,342,693.38	71.51	8,813,429.00	75.33	9,284,164.63	79.15	9,754,900.25		
Lavacomodos de vapor autogenerado	45.29	8,342,693.38	47.84	8,813,429.00	50.40	9,284,164.63	52.95	9,754,900.25		
Autoclave de vapor autogenerado	11.28	8,342,693.38	11.92	8,813,429.00	12.55	9,284,164.63	13.19	9,754,900.25		
TOTALES	149.60	33,370,773.50	158.04	35,253,716.00	166.48	37,136,658.50	174.92	39,019,601.00		
PRODUCTO	SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		TOTALES	
	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE	UNIDADES	IMPORTE
Mesa quirúrgica electrohidráulica	31.07	10,225,635.88	32.50	10,696,371.50	33.93	11,167,107.13	35.36	11,637,842.75	329.88	108,585,561.75
Lavacomodos de vapor directo	82.97	10,225,635.88	86.79	10,696,371.50	90.61	11,167,107.13	94.42	11,637,842.75	881.02	108,585,561.75
Lavacomodos de vapor autogenerado	55.51	10,225,635.88	58.06	10,696,371.50	60.62	11,167,107.13	63.17	11,637,842.75	589.43	108,585,561.75
Autoclave de vapor autogenerado	13.82	10,225,635.88	14.46	10,696,371.50	15.10	11,167,107.13	15.73	11,637,842.75	146.80	108,585,561.75
TOTALES	183.36	40,902,543.50	191.80	42,785,486.00	200.25	44,668,428.50	208.69	46,551,371.00	1,805.97	434,342,247.00

Figura 12 Presupuesto Analítico de ventas. (De los residentes 2023)

Se propuso un presupuesto analítico de producción para conocer las unidades que se deben producir en los meses de enero a diciembre del año 2023, con base al inventario inicial e inventario base tomando como referencia las ventas pronosticadas anteriormente.

FEHLMEX S.A DE C.V PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PRODUCCIÓN EN UNIDADES DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024									
Mesa quirúrgica electrohídráulica					Lavacomodos de vapor directo				
MES	VENTAS	INVENTARO BASE	INVENTARIO INICIAL	UNIDADES A PRODUCIR	MES	VENTAS	INVENTARO BAS	INVENTARIO INICIAL	UNIDADES A PRODUCIR
ENERO	20	15	25	10	ENERO	52	33	37	48
FEBRERO	21	17	15	23	FEBRERO	56	45	33	68
MARZO	22	13	17	18	MARZO	60	38	45	53
ABRIL	24	16	13	27	ABRIL	64	52	38	78
MAYO	25	16	16	25	MAYO	68	49	52	65
JUNIO	27	12	16	23	JUNIO	72	53	49	76
JULIO	28	9	12	25	JULIO	75	60	53	82
AGOSTO	30	11	9	32	AGOSTO	79	58	60	77
SEPTIEMBR	31	19	11	39	SEPTIEMBRE	83	74	58	99
OCTUBRE	33	17	19	31	OCTUBRE	87	58	74	71
NOVIEMBRE	34	21	17	38	NOVIEMBRE	91	66	58	99
DICIEMBRE	35	20	21	34	DICIEMBRE	94	69	66	97
TOTALES	330	186	191	325	TOTALES	881	655	623	913

Figura 13. Presupuesto Analítico de Producción en unidades. (De los residentes 2023)

Lavacomodos de vapor autogenerado					Autoclave de vapor autogenerado				
MES	VENTAS	INVENTARO BASE	INVENTARIO INICIAL	UNIDADES A PRODUCIR	MES	VENTAS	INVENTARO BAS	INVENTARIO INICIAL	UNIDADES A PRODUCIR
ENERO	35	28	22	41	ENERO	9	10	17	2
FEBRERO	38	22	28	32	FEBRERO	9	6	10	5
MARZO	40	26	22	44	MARZO	10	11	6	15
ABRIL	43	28	26	45	ABRIL	11	14	11	14
MAYO	45	30	28	47	MAYO	11	10	14	7
JUNIO	48	25	30	43	JUNIO	12	9	10	11
JULIO	50	41	25	66	JULIO	13	6	9	10
AGOSTO	53	36	41	48	AGOSTO	13	12	6	19
SEPTIEMBR	56	42	36	62	SEPTIEMBRE	14	15	12	17
OCTUBRE	58	39	42	55	OCTUBRE	14	17	15	16
NOVIEMBRE	60	40	39	61	NOVIEMBRE	15	13	17	11
DICIEMBRE	63	45	40	68	DICIEMBRE	16	16	13	19
TOTALES	589	402	379	612	TOTALES	147	139	140	146

Figura 14 Continuación Presupuesto Analítico de Producción (de los residentes 2023)

Por último, se propuso un Estado de Resultados para conocer el total de gastos presupuestados, los impuestos a pagar establecidos por la ley y la utilidad neta durante todo el ejercicio. Y así determinar si es conveniente la implementación del nuevo turno a través de decisiones financieras acertadas logrando el cumplimiento de las metas deseadas.

FHELMX S.A DE C.V			
Estado de resultados del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año 2023			
Ventas netas	138,926,098.00		
Costo de ventas	97,070,489.66		
Utilidad Bruta		41,855,608.34	
Gastos de Operación			
Gastos de Venta	5,237,221.67		
Gastos de Administracion.	4,085,778.33	9,323,000.00	
Utilidad de Operación		32,532,608.34	
Costo integral de Financiamiento			
Gastos Financieros			
Productos Financieros			
Utilidad antes de otros gastos y produc.			
Otros Gastos y productos.			
Otros Gastos			
Otros Productos			
Utilidad antes de ISR y PTU		32,532,608.34	
ISR	9,759,782.50		
PTU	3,253,260.83		
Utilidad Neta		19,519,565.01	

Figura 15 Estado de Resultados (de los residentes 2023)

Comparación de sueldos entre un trabajador actual y un trabajador de la nueva plantilla.

Trabajador Actual	Puesto: jefe de Almacén	Trabajador Nuevo	Puesto: jefe de Almacén.
Salario Diario	\$180	Salario Diario	\$160
Salario Semanal	\$1,260	Salario Semanal	\$1,120
Premio de Puntualidad	\$175	Premio de Puntualidad	150
Premio de Asistencia	\$175	Premio de asistencia a	150
Tiempo extra	\$360	Tiempo extra	\$0
Salario Semanal Total	\$2,150	Salario Semanal Total	\$1,580

Figura 16. Ejemplo salario de un trabajador con sus prestaciones y un trabajador nuevo (de los residentes 2023)

Si se aplica cada una de las propuestas establecidas en este trabajo, en general se podrá establecer de manera eficiente y exitosa el turno laboral sugerido y ayudará a la organización a disminuir el pago de horas extras, aumentará la producción y distribución en cuanto a productos, se obtendrán mayores márgenes de utilidad sobre ventas y se evitará una excesiva carga de trabajo para los empleados.

Es importante contar con una buena distribución de horas ya que eso permitirá que exista un mejor control en los estándares de calidad y de producción, tomando las medidas necesarias para el desarrollo de la organización y las necesidades de la misma.

Para el sistema que opera en la empresa Fehlmex S.A de C.V, estas propuestas son necesarias, ya que no contar con un adecuado turno laboral será difícil procesar las operaciones diarias y lograr los objetivos establecidos previamente.

Conclusiones

Conclusiones

Tras el análisis se interpreta que en la empresa FEHLMEX S.A de C.V no cuenta con una plantilla completa de trabajadores lo cual ocasiona que tengan un gasto mayor de horas extras así como el desgaste del personal, para esto se llevó a cabo una propuesta de implementación de un nuevo turno laboral, en la que se identificó que era necesario la implementar un turno labor adicional con la finalidad de solventar la alta demanda de trabajo e incrementar la plantilla de trabajadores que se tiene actualmente.

La creación de este sirve para agilizar el proceso de producción de los productos y la disminución de gastos en cuanto a las horas extras, lo que facilita los objetivos de la organización en cuanto a la productividad de sus empleados.

Para una mejor visión de los resultados, se propuso a la empresa la realización de varias hojas de trabajo la cual les aporó una mejor visión en cuanto a utilidades y productividad a futuro, debe tener en cuenta que para poder solventar un nuevo turno laboral es necesario tener un plan presupuestal donde se puedan identificar los riesgos en cuanto a los recursos financieros que esto conlleva a su inserción, y de la misma manera que cumpla con las necesidades de la organización.

En los objetivos establecidos durante el proyecto fueron los siguientes:

Objetivo general

Implementar un nuevo turno laboral en la empresa Fehlmex S.A de C.V para solventar la demanda de nuestros clientes potenciales.

Objetivos Específicos

- Realizar un estudio del entorno interno y externo referente a la organización.
- Realizar un análisis presupuestal mediante los diferentes factores que involucran la producción.
- Analizar el aspecto legal de los nuevos contratos que se van a establecer.
- Diseñar una propuesta de mejora que sea flexible con la capacidad de adaptarse a las circunstancias que actualmente vive la empresa Fehlmex S.A de C.V.

Se obtuvieron los resultados de los objetivos, se cumplió con base en la investigación y aplicaciones para su mejora ya que, al implementar un nuevo turno, las jornadas de trabajo tendrán un impacto positivo en el área de producción, se tendrá una mayor competitividad y crecimiento continuo.

Así mismo es bueno para la FEHLMEX SA de CV al disminuir el pago de horas extras, aumentará la producción y se obtendrán una mayor utilidad sobre ventas y se evitará un desgaste en sus trabajadores, gracias a los presupuestos realizados en la investigación se tuvo una mejor y visión. Para que un nuevo turno laboral funcione correctamente es indispensable hacer un estudio previo de las oportunidades y debilidades que esto conlleva, de la misma manera es importante conocer los costos en cuando a tiempo y dinero.

Recomendaciones

Es importante contar con un turno laboral que ofrezca competitividad entre los empleados de la organización, esto permitirá que cuando exista un crecimiento y desarrollo positivo dentro de la misma se cumpla con los estándares y procesos adecuados para su realización.

Se recomienda a la empresa Fehlmex S.A de C.V que la idea más viable para llevar a cabo la implementación del nuevo turno sea una jornada de lunes a sábado en un horario de 2 p.m. a 10 p.m.

Otorgar un contrato a los trabajadores por tiempo determinado mensual durante los cuatro meses a laborar.

Darle un seguimiento detallado a cada uno de los puestos de trabajo, observando cuales son los que presentan mayor área de oportunidad y así poder hacer un cambio significativo en el sistema.

Tener un mejor control de los gastos operativos de la organización, optimizando los recursos y maximizando el rendimiento del área.

a) Recomendaciones de acción

- Para que el proyecto se siga desarrollando de manera óptima y ordenada, es necesario seguir con el procedimiento específico que se debe operar como lo marca el informe.
- Las futuras personas que ingresen a laborar deben conocer los procedimientos específicos sobre el manejo del área de tráfico como la de atención a clientes.

Competencias desarrolladas

TRABAJO EN EQUIPO: Aportamos como miembro de Fehlmex S.A de C.V. obteniendo beneficios internos y externos.

CREATIVIDAD: Sugerimos ideas nuevas dentro del departamento de Recursos Humanos.

CAPACIDAD ANÁLISIS: Identificamos dichas causas del problema como sus ventajas y desventajas y al final llegar a la mejor solución posible.

COMUNICACIÓN EFECTIVA: Tuvimos la facilidad de tener una buena comunicación en la realización de nuestras actividades y proyecto con nuestros jefes y compañeros dentro del área.

APRENDIZAJE CONTINUÓ: Obtuvimos la oportunidad de aprender a utilizar nuevas herramientas y ampliar nuestros conocimientos.

COMPROMISO: Nos desarrollamos en forma amplia y profunda el sentido de responsabilidad y compromiso con un entorno laboral.

Glosario

Acuerdo: Decisión sobre algo tomada en común por varias personas.

Computado: Contar o calcular una cosa según unas determinadas unidades numéricas.

Contrato: Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.

Control: Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación.

CPEUM: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Empresa: Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.

Estimación: calculo que se realiza teniendo en cuenta diversas variables. Jornada: Tiempo que se dedica al trabajo en un día o en una semana.

LFT: Ley Federal del Trabajo NOM: Normas Oficiales Mexicanas

Obligación: Exigencia establecida por la moral, la ley o la autoridad.

Pago: entrega de un dinero o especie que se debe tras la prestación de algún servicio; también la palabra permite referir un premio o recompensa que se obtuvo u obtendrá.

Patrón: Persona que emplea obreros en su propiedad o negocio, en especial en trabajos de tipo manual.

Presupuesto: Es una previsión de futuras actividades económicas que la empresa realizará regularmente.

Salario: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente manera periódica.

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Servicio: Trabajo, especialmente cuando se hace para otra persona.

Subordinación: Dependencia de una persona o una cosa respecto de otra o de otras, por las que está regida o a las que está sometida.

Trabajador: Persona que realiza un trabajo a cambio de un salario.

Vacaciones: Suspensión temporal del trabajo, de los estudios o de otras actividades habituales para descansar.

INFONAVIT: Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. IMMS: Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuentes De información

Bibliografía

- Bailon, R. (2004). *Legislacion laboral*. LIMUSA.
- Cervantes, H. (2019). *Analisis y comentarios de la Reforma Laboral*. ISEF.
- Constanza, M. (2012). *Presupuestos para enfoque para la Planeacion Financiera*. Pearson.
- Fagilde, C. (2009). *Presupuesto Empresarial, un enfoque práctico para el aula*. Obtenido de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-3-Manual-de-Presupuesto-Empresarial.pdf?fbclid=IwAR27rD4bGwLSCxiuoL-xZyIVKRu995JMtCuQSA6SQ1qWJmRQyEp7YT4Yz64>
- Fernandez, L. (2015). *Derecho Individual del trabajo*. UNED.
- González, C. D. (2009). *El Presupuesto*.
- LEY DE SERGURO SOCIAL*. (24 de 01 de 2024). Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>
- LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES*. (29 de 11 de 2023). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/86_010519.pdf
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. (04 de 12 de 2023). Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Muñiz, L. (2009). *Control Presupuestario, planeacion elaboración y seguimiento del presupuesto*. Profit.
- Pacheco, C. E. (2015). *Presupuestos enfoque gerencial*.
- Reglamneto Federal Seguriad y Salud en el Trabajo*. (13 de 11 de 2014). Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/regla/n152.pdf>
- TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES*. (02 de 07 de 2014). Obtenido de <http://portal.ugt.org/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>
- Toro Lopez, F. (2016). *Costos y Presupuestos*. ECOE.

Anexos

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERÍODO INICIAL DE PRUEBA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE FEHLMEX, S. A. DE C. V., A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARÁ “LA EMPRESA”, REPRESENTADA POR HÉCTOR MAURICIO BONILLA LEGORRETA Y, POR LA OTRA PARTE,

_____ POR SU PROPIO DERECHO, Y A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ “EL EMPLEADO”.

Ambas partes bajo protesta de decir verdad formulan las siguientes:

DECLARACIONES

I.- “LA EMPRESA”, a través de su representante legal, declara que:

A.- Ser una sociedad mercantil legalmente constituida conforme a las leyes mexicanas, con domicilio en Av. Industria 244-A, Col. Moctezuma 2da Sección, Del. Venustiano Carranza, Ciudad de México, C.P 15530, y que su objeto social es, entre otros, la fabricación de equipos para hospitales y laboratorios.

B.- Requiere contratar los servicios de una persona con las características y capacidad que dice tener **“EL EMPLEADO”**, para ocupar el puesto de Ayudante General, en el lugar o lugares requeridos por **“LA EMPRESA”**.

II.- “EL EMPLEADO” declara que:

A.- Está en pleno goce de sus derechos, así como que le corresponden e identifican los siguientes datos:

NACIONALIDAD:	Mexicana
FECHA DE NACIMIENTO:	
DOMICILIO:	
NÚMERO DE AFILIACIÓN AL IMSS:	
RFC	
CURP:	
Escolaridad:	

Lo anterior se justifica con los documentos que al efecto exhibe y se agregan al presente contrato, conjuntamente con su solicitud de trabajo, identificación vigente, acta de nacimiento y otros.

“EL EMPLEADO” se compromete a informar por escrito a **“LA EMPRESA”** cualquier cambio que ocurra durante la vigencia de este contrato, respecto a lo

declarado en el mismo, aceptando expresamente que, si cambia de domicilio y no lo notifica fehacientemente a **“LA EMPRESA”**, acepta la validez de cualquier notificación que se realice en el domicilio señalado en este contrato.

B.- Estar capacitado y tener las aptitudes necesarias para desempeñar el puesto de **Ayudante General**, así como estar dispuesto a realizarlos en el lugar que al efecto se determine, dentro de la Ciudad de México, Tultitlán, Estado de México o en cualquier otra entidad de la República Mexicana.

C. A la fecha de la celebración del presente, no mantiene relación laboral alguna o con patrón diverso fuera de aquella que por el presente adquiere.

D.- Está de acuerdo en que la duración del presente contrato será por tiempo indeterminado, con un período inicial de prueba. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo.

III. Declaran las partes en conjunto que:

A. Se reconocen recíprocamente la personalidad con la que lo celebran.

B. En su celebración de este contrato no existe error, dolo, lesión o cualquier otro vicio del consentimiento que pudiere afectar su validez, por lo que se comprometen a cumplir con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- El presente contrato se celebra por tiempo determinado y, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 39-A de la Ley Federal del Trabajo, se establece un período improrrogable a prueba de treinta (30) días de calendario, que inicia el 1 de septiembre de y que concluirá el 1 de octubre de, fecha en la que **“LA EMPRESA”** le comunicará a **“EL EMPLEADO”** si acreditó o no, satisfacer los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores contratadas; en caso de haberlos acreditado, **“EL EMPLEADO”** continuará prestando sus servicios por tiempo indeterminado, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo; en caso de no haber acreditado, terminará la relación de trabajo sin responsabilidad para **“LA EMPRESA”**.

Con objeto de constatar que **“EL EMPLEADO”** ha satisfecho los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores contratadas, éste se compromete a presentar por escrito a su jefe inmediato superior, con copia a la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de **“LA EMPRESA”**, un reporte de las actividades realizadas cada 30 días, así como los resultados obtenidos de las mismas con su correspondiente soporte documental, a fin de que sea comparado con el listado de funciones y metas contenido en la

cláusula tercera del presente contrato, a fin de evaluar si durante el período de prueba cumplió con el 80% o más de las funciones y metas, en cuyo caso, se considerará que satisfizo los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores contratadas.

SEGUNDA.- “EL EMPLEADO” acepta sujetarse a la dirección y vigilancia de **“LA EMPRESA”**, o de la persona física o moral que ésta le indique, obligándose a prestar sus servicios para la ejecución de sus actividades, llevando a cabo todas las labores anexas y conexas con su obligación principal, acatando las instrucciones que **“LA EMPRESA”** le indique a través de sus representantes o de la persona o personas, físicas o morales que se designen al efecto con la mayor diligencia, cuidado, empeño y esmero posibles; con lo que **“EL EMPLEADO”** está conforme, aceptando que la relación laboral la asume directa y exclusivamente con **“LA EMPRESA”**, quien es la única obligada al cumplimiento de las obligaciones patronales derivadas de este contrato.

En concordancia con lo anterior, **“EL EMPLEADO”** acepta y reconoce que deberá desempeñar sus labores en congruencia con los usos y costumbres de **“LA EMPRESA”** y observando en todo momento las obligaciones estipuladas en general en las leyes y reglamentos vigentes en materia de trabajo.

TERCERA. - “EL EMPLEADO” se obliga durante el desempeño de sus funciones a realizar las siguientes actividades y responsabilidades:

1. Realizar las actividades de manufactura que se le asignen.
2. Elaborar tareas de manufactura, ensamble, pulido, punzonado, pintura, empaque o ensamblado según el área asignada por el operador o supervisor.
3. Limpieza y orden del área de trabajo y de maquinaria o herramienta antes de iniciar el trabajo.
4. Auxiliar a otros departamentos.
5. Reportar, en forma oportuna, cualquier falla en sus áreas de trabajo, a su jefe inmediato superior, y coadyuvar con dicha persona en la identificación y ejecución de la solución del o los problemas reportados.
6. Realizar su trabajo utilizando en ello todos sus conocimientos, experiencia, habilidades y recursos técnicos.
7. Tener y presentar las constancias correspondientes que le sean requeridas para el trabajo que desempeñe y que avalen su capacidad y experiencia.
8. Resarcir a **“LA EMPRESA”** de los daños y perjuicios que le pueda ocasionar, derivados de su negligencia, dolo o impericia.
9. Salvo autorización por escrito que haga **“LA EMPRESA”**, en ningún momento se encontrará autorizado para contratar ayudantes o prestar su servicio por conducto de tercero ajeno al personal que mantengan relación con ésta.
10. Asistir puntualmente al trabajo, cumpliendo con los controles de asistencia

establecidos por
“LA EMPRESA”.

11. Realizar todas las funciones y actividades relacionadas o necesarias para el correcto desempeño de las especificadas en los numerales anteriores.
12. A través del desempeño de las funciones y actividades especificadas en los numerales anteriores, cumplir con las siguientes metas:
 - a. Cumplir con las actividades que le sean asignadas por el jefe inmediato.

CUARTA. - La retribución que **“LA EMPRESA”** pagará a **“EL EMPLEADO”** por los servicios prestados está compuesta por los siguientes rubros, entendiéndose que con ellos se integra el salario en los términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo:

- a.- Por concepto de salario, la cantidad de **(\$)** diarios, monto que incluye el séptimo día y días festivos.
- b.- Por concepto de Despensa, la cantidad de **\$(_____ /100 M.N)** diarios, monto que incluye el séptimo días y días festivos.
- c.- Parte proporcional del aguinaldo en los términos del artículo 87 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, con base en el salario citado en el inciso anterior.
- d.- Una prima vacacional del 25% sobre los salarios de los días de vacaciones devengados, de conformidad con el artículo 79 y 80 de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA. - Los pagos de salario se efectuarán, de manera semanal, en las oficinas de **“LA EMPRESA”**, en moneda de curso legal. Cuando el día de pago sea no laborable, el pago se hará el día inmediato anterior.

Dicha retribución podrá ser cubierta a **“EL EMPLEADO”**, mediante cheque nominativo o mediante depósito o transferencia electrónica en su cuenta bancaria, en los días indicados, expresando su conformidad, tanto **“LA EMPRESA”** como **“EL EMPLEADO”**, con la forma de realizarse el pago ya que se considera que es un medio más práctico y seguro para recibir el monto de su salario, así como para efectos de tener el comprobante fiscal correspondiente. En caso de que el pago se realice mediante abono o transferencia electrónica a la cuenta que previo acuerdo entre las partes se establezca, el documento o forma que lo acredite hará las veces de recibo como si hubiera sido otorgado por **“EL EMPLEADO”** para los efectos legales consiguientes.

“EL EMPLEADO” al ser cubierto su salario en cualquiera de las formas antes

precisadas, se obliga a firmar un recibo a favor de **“LA EMPRESA”** con el desglose de conceptos y deducciones legales, con el cual acepte que se le ha pagado el monto de sus salarios ordinarios y extraordinarios, séptimos días, así como cualquier otra prestación que pudiera existir a su favor en el periodo que abarque el recibo.

Los pagos que realice **“LA EMPRESA”** a **“EL EMPLEADO”** estarán sujetos a las retenciones del impuesto sobre la renta (ISR), Aportaciones de Seguridad Social correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), así como al Sistema de Ahorro para el Retiro o cualquier otro legalmente aplicable, efectuando al respecto las inscripciones correspondientes ante las citadas instituciones, en los términos de las normas jurídicas aplicables.

SEXTA.- “EL EMPLEADO” reconoce y acepta que sus funciones serán desarrolladas con los instrumentos, enseres y equipo propiedad de **“LA EMPRESA”**, los cuales tiene obligación de conservar en buen estado, en condiciones óptimas y, salvo que el trabajo lo amerite, dentro del lugar de trabajo; consecuentemente **“EL EMPLEADO”** tiene terminantemente prohibido sustraer del lugar de trabajo dichos instrumentos, así como cualquier otro bien propiedad de **“LA EMPRESA”** aceptando que la inobservancia de lo anterior será causal de rescisión del presente contrato sin responsabilidad para **“LA EMPRESA”**.

Asimismo **“EL EMPLEADO”** reconoce y se obliga a dar un buen y correcto uso al material e instrumentos de trabajo que con motivo de la relación laboral se le llegue a proporcionar; así mismo, reconoce y obliga a que, para el caso de que se le proporcione equipo de cómputo, sea fijo o portátil, le dará un uso correcto y adecuado, así como a los programas que en su momento se le instalen, por lo que **“EL EMPLEADO”** se abstendrá antes, durante y después de la jornada de trabajo, de utilizar el equipo para cuestiones ajenas a las labores que con él deba desempeñar y que, en consecuencia, generen distracción y/o sustracción de sus labores y/o de sus compañeros de trabajo. **“EL EMPLEADO”** reconoce que para el caso de que se le sorprenda dando un inadecuado uso del equipo de cómputo que como herramienta de trabajo se le proporcione, incluyéndose dentro de dichas conductas de manera enunciativa y no limitativa, el ingresar a programas y/o páginas y/o sitios web que contengan información ajena y/o diversa a las labores que tiene encomendadas, descargar o instalar programas ajenos a las labores que desempeña para **“LA EMPRESA”**, y/o hacer uso o acceso de su correo electrónico personal, se considerará una falta de probidad y honradez y será causa de rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

Aceptando que la inobservancia de lo anterior considerará una falta de probidad y honradez y será causal de rescisión del presente contrato sin responsabilidad

para **“LA EMPRESA”**.

SÉPTIMA.- “EL EMPLEADO” prestará sus servicios a **“LA EMPRESA”**, en (el) los domicilios ubicados en: Calle Pensamiento número 98, Colonia San Pablo de la Salinas, Municipio de Tultitlán, Estado de México Código Postal 54930 (domicilio de la planta) y Avenida Industria Número 244-A, Colonia Moctezuma 2a Sección, Delegación Venustiano Carranza, Código Postal 15530, Ciudad de México (corporativo) en el entendido de que, por la naturaleza de sus funciones, tendrá que realizar actividades fuera del domicilio de **“LA EMPRESA”**.

“LA EMPRESA” podrá cambiar el domicilio en donde deberán prestarse los servicios, informando de tal circunstancia a **“EL EMPLEADO”**, quien está conforme con ello, aceptando asimismo llevar a cabo la prestación del servicio, o bien el cumplimiento de comisiones específicas, en cualquier lugar del territorio nacional.

OCTAVA. - HORARIO DE LABORES. - La duración de la jornada laboral será de 48 horas a la semana, distribuidas conforme lo prevé el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: De 14:00 a las 10:00 de lunes a sábado con 30 minutos para tomar alimentos, fuera de la fuente de trabajo, descansando los días domingo de cada semana.

“EL EMPLEADO” conviene expresamente en que prestará sus servicios personales en los turnos y horarios que las necesidades de operación requieran y que los mismos podrán ser cambiados por **“LA EMPRESA”** para el mejor desempeño de los servicios, sin que en ningún caso la jornada pueda exceder de los tiempos señalados por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. - “EL EMPLEADO” se obliga a cumplir con los medios de control de asistencia que **“LA EMPRESA”** establezca, registrando la entrada y salida a sus labores ya sea mediante la firma de la lista respectiva, o el registro mediante reloj checador, equipo biométrico o, en su caso, cualquier otro que **“LA EMPRESA”** establezca, reconociendo **“EL EMPLEADO”** que el incumplimiento de lo anterior se considerará como falta injustificada para todos los efectos legales.

DÉCIMA. - “EL EMPLEADO” deberá observar estrictamente el horario señalado por **“LA EMPRESA”**, sin que le esté permitido laborar tiempo extraordinario, el cual solo se considerará en el caso de que exista una orden y autorización por escrito emitida por **“LA EMPRESA”** por conducto de la persona que esté facultada expresamente para ello. **“EL EMPLEADO”** se obliga a laborar tiempo extra cuando le sea

requerido, por escrito, por los funcionarios autorizados por **“LA EMPRESA”**, el cual le será remunerado conforme a la Ley y no podrá exceder el máximo legal permitido

DÉCIMA PRIMERA. - Únicamente se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo por enfermedad, la incapacidad que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, quedando obligado **“EL EMPLEADO”** a reportarse telefónicamente dentro de los primeros treinta minutos de iniciada la jornada de trabajo, y de enviar o llevar al domicilio donde realice sus labores la incapacidad correspondiente, en el transcurso del día o a la brevedad posible.

DÉCIMA SEGUNDA.- “EL EMPLEADO” disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: El 1o. de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; el 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. En términos de lo establecido en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo, **“EL EMPLEADO”** está obligado a prestar sus servicios personales en los días de descanso obligatorio que se mencionan en esta cláusula, caso en el cual **“LA EMPRESA”** deberá cubrirle, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Fuera de los días señalados en el presente contrato como de descanso semanal y obligatorio, **“EL EMPLEADO”** no podrá interrumpir sus actividades sin previa autorización por escrito de **“LA EMPRESA”**.

DÉCIMA TERCERA. - **“EL EMPLEADO”** acepta desde este momento y autoriza a que **“LA EMPRESA”** verifique por cualquier medio legal a su alcance, todas las referencias que ha proporcionado en su solicitud de empleo, utilizando las fuentes de información que estime convenientes.

DÉCIMA CUARTA. - **“EL EMPLEADO”** acepta que el presente contrato podrá ser rescindido, sin responsabilidad para **“LA EMPRESA”**, por las causas establecidas en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como por incumplimiento de las obligaciones que establece el artículo 134 del mismo ordenamiento y por incumplimiento de cualesquiera de las cláusulas del presente contrato, o bien por realizar las conductas a que se refiere el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA QUINTA.- En caso de concluir la relación laboral, **sin responsabilidad para el patrón, se finiquitará, con los alcances de legales, a “EL EMPLEADO”** la parte proporcional de vacaciones con su prima vacacional correspondiente, de acuerdo con los artículos 79 y 81 de la Ley Federal del Trabajo, así como el aguinaldo en proporción al tiempo trabajado, de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, obligándose **“EL EMPLEADO”**, en cada caso, a extender el recibo finiquito correspondiente.

DÉCIMA SEXTA. - “EL EMPLEADO” se obliga a cumplir con las obligaciones que le imponen el Código de Ética, el Manual de Personal y Operaciones y el Reglamento Interior de Trabajo establecidos en la fuente de trabajo, de los cuales le han sido entregados los ejemplares respectivos, implicando la firma del presente contrato su conformidad y sometimiento expreso a los términos de dichos ordenamientos.

DÉCIMA SÉPTIMA. - “EL EMPLEADO” percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario.

Después de un año de servicios continuos, **“EL EMPLEADO”** disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco años de servicios. Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima vacacional del veinticinco por ciento sobre los mismos. En términos de lo establecido en el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo, **“LA EMPRESA”** deberá conceder a **“EL EMPLEADO”** las vacaciones dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que cumpla años de servicios. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Respecto a los derechos y obligaciones de las partes durante el tiempo de prestación de los servicios que no hayan sido contemplados en el presente contrato, se sujetarán a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA OCTAVA.- Tanto dentro de la vigencia de este contrato, como después de la terminación o rescisión del mismo, **“EL EMPLEADO”** se obliga a no divulgar, ni a utilizar en su propio beneficio cualquier aspecto o información relacionada con los negocios, actividades y operaciones de **“LA EMPRESA”**, sus filiales, clientes y/o contratistas, que fueran de su conocimiento con motivo de la relación de trabajo, ni proporcionará a terceros, directa o indirectamente, información verbal

o por escrito sobre los métodos, sistemas, datos y actividades de cualquier clase que se relacionen con él durante el desarrollo de sus actividades, quedando entendido que para el caso de que viole esta disposición le será rescindido su contrato de trabajo por considerarse una falta de probidad, independientemente de la responsabilidad civil que pudiera generarse por los daños y perjuicios que se causaren. **“EL EMPLEADO”** se obliga a devolver a **“LA EMPRESA”** en cuanto se le requiera, todo el material, documentación o información tangible que por motivo de sus funciones le haya sido proporcionado.

Los compromisos asumidos por **“EL EMPLEADO”** en la presente cláusula, subsistirán durante el tiempo que dure la relación laboral y durante un período de tres años contados a partir de la fecha en que dicha relación laboral termine.

DÉCIMA NOVENA. - **“EL EMPLEADO”** se compromete a proteger los datos de carácter personal que, en su caso, sean recabados o conocidos por la prestación de sus servicios, debiendo obtener el consentimiento correspondiente en los casos en que proceda, comprometiéndose a dar cumplimiento a lo ordenado en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y a guardar la confidencialidad que corresponda.

VIGÉSIMA. - **“EL EMPLEADO”** expresamente acepta y por lo tanto se obliga a que, durante la vigencia de este contrato no realizará ninguna actividad profesional similar o análoga, por sí mismo, a través de otra persona, negocio o empresa, en favor propio o de terceros, que compita directa o indirectamente con los negocios, programas, actividades y objetivos de **“LA EMPRESA”**, salvo que ésta le confiera autorización expresa y por escrito para ello a través de su representante legal, en cuyo caso, se estará a lo pactado en el convenio que llegare a celebrarse al respecto.

VIGÉSIMA PRIMERA. - **“EL EMPLEADO”** acepta que el presente contrato podrá ser rescindido sin responsabilidad para **“LA EMPRESA”** por las causas establecidas en los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo, así como por incumplimiento de las obligaciones que establece el artículo 134 del mismo ordenamiento y por incumplimiento de cualesquiera de las cláusulas del presente contrato, o bien por realizar las conductas a que se refiere el artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo.

Además de las demás causas derivadas del presente contrato o la Ley Laboral, será causa de rescisión del presente contrato, sin responsabilidad para **“LA EMPRESA”** el hecho de que **“EL EMPLEADO”** no tuviere la capacidad, aptitudes o facultades que declara para el desempeño de las funciones que se le encomiendan.

VIGÉSIMA SEGUNDA. - Para seguridad de los contratantes, **“EL EMPLEADO”** está

obligado a someterse a los exámenes médicos que acuerde **“LA EMPRESA”** y poner en práctica las medidas profilácticas de higiene que la misma o las autoridades del ramo acuerden.

VIGÉSIMA TERCERA. - **“EL EMPLEADO”** recibirá la capacitación y adiestramiento necesario de acuerdo a los planes y programas que al efecto establezca **“LA EMPRESA”**. El derecho a recibir capacitación y adiestramiento implica la correlativa obligación de asistir puntualmente a los cursos, atender las instrucciones y presentar exámenes de evaluación.

VIGÉSIMA CUARTA. - Ambas partes se comprometen a tratar directamente cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación y cumplimiento del presente contrato y solo para el caso de que sea necesario, se someten expresamente a la jurisdicción de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, por considerarse la autoridad competente.

VIGÉSIMA QUINTA. - Ambas partes aceptan que tanto las declaraciones como antecedentes del presente contrato forman parte integrante del mismo, así como que la nulidad de cualquiera de las cláusulas del mismo no implica la invalidez del resto del presente contrato.

VIGÉSIMA SEXTA. - Ambas partes reconoce que para todo lo no previsto en el presente contrato, serán aplicables las disposiciones señaladas en la Ley Federal del Trabajo, así como el Código de Ética, el Manual de Personal y Operaciones y el Reglamento Interior de Trabajo establecidos en la fuente de trabajo.

VIGÉSIMA SÉPTIMA. - **“EL EMPLEADO”** manifiesta que conoce y comprende el contenido, sentido y alcance de los artículos de la Ley Federal del Trabajo citados en el presente contrato y que antes de la firma del mismo los leyó íntegramente. Enteradas ambas partes del contenido y alcance legal del presente contrato y sabedoras de las responsabilidades que adquieren al celebrarlo, lo firman de conformidad, por duplicado, para constancia al margen de la Ciudad de México el 1 de septiembre del 2020.

Por **“LA EMPRESA”**

“EL EMPLEADO”