



Universidad Nacional Autónoma de México
Programa de Especializaciones en Ciencias de la Administración

Caso Práctico

Manual Práctico para la gestión de Recursos Humanos

Que para obtener el grado de:

Especialista en: Dirección de Recursos Humanos

Presenta: Enrique Martínez Sánchez

Tutor: Ricardo Gutiérrez Vargas

México, D.F.

2013 .





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

1.	Identificación del Problema.....	3
2.	Objetivo de la investigación.....	5
3.	Metodología.....	6
4	Marco teórico y referencial.....	7
4.1	Administración de Personal.....	7
4.2	Sueldos y salarios.....	17
4.3	Relaciones Laborales.....	51
4.4	Proceso de empleo.....	120
4.5	Nomina.....	128
4.6	Seguridad e Higiene.....	132
4.7	Capacitación y adiestramiento.....	135
4.8	Servicios al personal.....	139
5.	Cronograma.....	145
6.	Bibliografía.....	146

1. Identificación del Problema

Aramark es una empresa internacional dedicada a la administración de servicios de comedor industrial y de limpieza industrial especializada,

La casa matriz dicta desde Philadelphia Estados Unidos, los lineamientos, objetivos, estándares de calidad, la misión y visión generales de la empresa, a continuación se describen la misión y visión comentadas.

Misión

Ser la mejor alternativa como proveedor de servicios de calidad, para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes en cuanto a costos, seguridad, confiabilidad y eficiencia, con base al máximo esfuerzo y desarrollo de cada uno de nuestros integrantes.

Visión

- Una empresa donde la mejor gente quiera trabajar.
- Una empresa con éxito medido por su crecimiento, por sus ingresos y por sus integrantes.
- Clientes que nos recomiendan con otros porque excedemos constantemente sus expectativas.
- Líder mundial en la administración de servicios.

Por su parte, Aramark México ha dictado su Política de calidad

En ARAMARK México se tiene el compromiso de proporcionar a los clientes, servicios confiables, oportunos y consistentes, cumpliendo satisfactoriamente con sus necesidades y expectativas, siempre con un enfoque hacia la calidad, servicio, higiene y mejora continua.

La sede de México cuenta con un estilo de trabajo de Recursos Humanos basado en el modelo del corporativo y lineamientos dictados por la Matriz de Estados Unidos, de acuerdo a los procesos y/o solicitudes de esta última, como los referentes a índices rotación, accidentes costo de mano de obra, procesos generales de contratación, coordinación y control de personal, tanto de la oficina administrativa, como de las unidades operativas, siempre cuidando la satisfacción del cliente y la excelencia en el servicio.

A nivel local, la empresa tiene presencia en gran parte de la república Mexicana, como Distrito Federal, Estado de México, Nuevo León, Baja California, Coahuila, Tamaulipas, Sinaloa, Jalisco, Querétaro, Guanajuato, Veracruz, Puebla, Chihuahua y Tlaxcala, con un total de 164 unidades. A nivel general, la unidad de la Republica Mexicana cuenta con 200 empleados del tipo administrativo y más de 3,000 empleados operativos, con un sindicato blanco.

Por la importancia, dimensiones y cantidad de servicios, dentro de esta platilla, se cuenta con oficinas en solo algunos estados de la Republica Mexicana, los cuales condensan la información de las zonas aledañas y a su vez envían información al corporativo en la ciudad de México. Las ciudades con oficinas y con representantes de Recursos Humanos son:

- Ciudad de México (corporativo)
- Monterrey
- La Paz
- Veracruz
- Reynosa
- Puebla
- Ciudad Juárez

En cada una de las oficinas la atención al personal, la operación del departamento de Recursos Humanos se ve afectada por la falta de políticas, documentación y formatos de los procesos; lo cual genera que el trabajo por desarrollarse se base en criterios personales y que afortunadamente estos (los últimos) han ido formándose con base en la experiencia adquirida por el personal que labora en el área; independientemente de lo anterior, existe una obstrucción en la eficacia del área. También se ve obstaculizado el procesamiento de información que se envía al corporativo, ya que no siempre se emite la información con características y datos similares, o que redundan en exceso de trabajo.

Los procesos identificados con mayores deficiencias fueron:

- Descripción de puestos: Lo que dificulta los procesos de selección, desarrollo de personal y plan de vida y carrera ya que los criterios del trabajo y funciones del personal, en puestos similares, pueden variar significativamente.
- Reclutamiento, Selección y contratación: Genera descontrol y desconocimiento de las vacantes, insatisfacción del cliente interno y de los nuevos trabajadores y problemas legales por los tipos de contratos.
- Proceso de salida: Incrementa la rotación de personal, ya que el desconocimiento de sus causas genera toma de decisiones legalmente no fundamentadas y posibles demandas por falta de evidencias legales.
- Obligaciones patronales: En el proceso de contratación, al no estar perfectamente determinadas, se corre el riesgo de omitir en tiempo y forma la inscripción del trabajador en las instancias correspondientes y considerar la totalidad de las obligaciones, por lo que es factible se multas por parte de instancias reguladoras por la falta del cumplimiento, entre otros del reglamento interior de trabajo y el contrato colectivo, con sus respectivos depósitos.

- Servicios al personal: Si no se brindan adecuadamente produce desmotivación al personal y genera tratos diferenciados.
- Salarios y prestaciones, la inequidad salarial interna y externa afecta directamente la productividad ya que genera inconformidades y en su caso que el trabajador solamente rinda su trabajo bajo la ley del mínimo esfuerzo, adicionalmente no permite el progreso de los empleados dentro de la empresa.

Entre muchas otras

La administración de recursos humanos se refiere a las políticas, prácticas y sistemas que regulan, determinan, regularizan e influyen en la conducta, actitudes y desempeño de los empleados.

2. Objetivos de la investigación:

Realizar un manual de organización para el adecuado control de la administración de Recursos Humanos, para que los representantes de todo el país puedan llevar acabo sus labores de manera uniforme y se normalicen y presenten sus reportes metódicamente y de manera ordenada al departamento de Recursos Humanos; el cual, de esta forma podrá procesarlos de manera expedita y así dar al personal de la compañía un servicio oportuno, confiable, certero y de calidad. De igual forma a las demandas del personal para el correcto desempeño de sus funciones, conformando un Departamento de Recursos Humanos que contribuya con la visión y misión de la empresa, así como con la Política de Calidad dictada por ARAMARK México .

Lograda la estandarización de políticas y formatos, el personal de nuevo ingreso, al departamento de recursos humanos, que haya cumplido con los requisitos descritos en el manual de descripción de puestos, sin importar su experiencia, podrá dar una continuidad adecuada a los trabajos y consultas que se desempeñan en el propio departamento de Recursos Humanos.

Los gerentes de línea en sitios remotos al tener acceso a esta información podrán lograr una planeación estratégica y establecer sus sistemas y reportes de manera metódica y correcta, aún sin contar con la presencia de un representante del departamento de Recursos Humanos en su unidad, independientemente de que siempre estarán apoyados por el representante de la oficina regional y el respectivo de las oficinas centrales de México.

Lo anterior no quiere decir que los integrantes del departamento de Recursos Humanos de las oficinas regionales y centrales, se deslindarán de estas actividades, ya que es un área de servicio y soporte tanto para los trabajadores operativos, como administrativos y gerenciales, mejorar el desempeño y el éxito

de la organización a través de la satisfacción de los empleados y clientes, la innovación, productividad y el desarrollo de una reputación en la comunidad de la organización.

Una vez que se logre planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar los Recursos Humanos en un marco de atención personalizada, se obtendrá como resultado la atracción, retención y el sostenimiento del capital humano y por consecuencia lo relativo a la experiencia y capacitación del mismo, lo que redundará de manera significativa en la elevación de la calidad del servicio que presta la empresa.

3. Metodología:

La metodología de este trabajo del tipo cualitativo, ya que no existe un proceso definido, comenzando por la observación de la muestra (Personal de Aramark y actividades del departamento de Recursos Humanos) y recolección de información de un modo no estandarizado, es decir, a través de mi experiencia y desarrollo de 6 años en diferentes actividades del departamento de Recursos Humanos de la compañía, como son las áreas de reclutamiento, selección y contratación de personal operativo, así como las de personal de mandos medios y administrativo, controles de incidencias nominales, compensaciones y administración de personal he podido observar y explorar los pasos que se llevan a cabo para los procesos de la administración de Recursos Humanos detectando empíricamente las áreas de oportunidad ya que formo parte de la muestra e investigación.

Se obtuvo la perspectiva actual del departamento de Recursos Humanos en la compañía, con base en esta perspectiva y en la detección de las áreas de oportunidad, este trabajo se enfoca en una propuesta para la mejora de los procedimientos, mediante la propuesta de normalización de procesos y generación de manuales de procedimientos y no en una interpretación o entendimiento de la realidad en su vida cotidiana.

La primera parte de la metodología, como se comentó anteriormente correspondió a la observación de los procesos y procedimientos utilizados en la actualidad y que han sido resultado del trabajo cotidiano, que se ha ido implantando con base en la experiencia previa y adquirida en la empresa, siempre tratando de mejorar el trabajo y desarrollando algunos procedimientos, que se han llevado a la práctica, con resultados positivos, pero a veces escasos por los diferentes criterios de aplicación, tanto del personal propio de Recursos Humanos, como de nuestros clientes internos, dígame gerentes regionales, jefes de unidad, etc. Una vez observada la situación actual de la empresa, se realizó una recopilación de los formatos y políticas utilizadas en el momento. Concluida esta recopilación se realizó la revisión de bibliografía relacionada con la teoría de Administración de Recursos Humanos y sus diferentes áreas.

Aunque la redacción del trabajo fue desarrollada en un orden, no fue por una cuestión teórica o específica, ya que se fue redactando de modo aleatorio conforme a la investigación fue desarrollándose

Finalmente, condensada esta información, se proponen una serie de formatos y políticas para contar con evidencia, guía de los procesos administrativos y operativos de Recursos Humanos, la cual ayudara a llevar un mejor control d la Administración de Recursos.

4. Marco teórico y referencial

4.1 Administración de personal

La administración se lleva a cabo con los siguientes procesos:

- Planificación: Establecimiento de objetivos y criterios
- Organización: Delegar a cada subordinado una tarea específica, autoridades y responsabilidades.
- Formación de un equipo de trabajo: Decidir el tipo de gente quiere para trabajar con el
- Dirección: Hacer que los demás realicen su trabajo, manteniendo la moral y la motivación
- Control: Establecer criterios, normas de calidad, niveles de producción, y verifica el desempeño para tomar acciones

Los procesos relacionados con la administración de personal son:

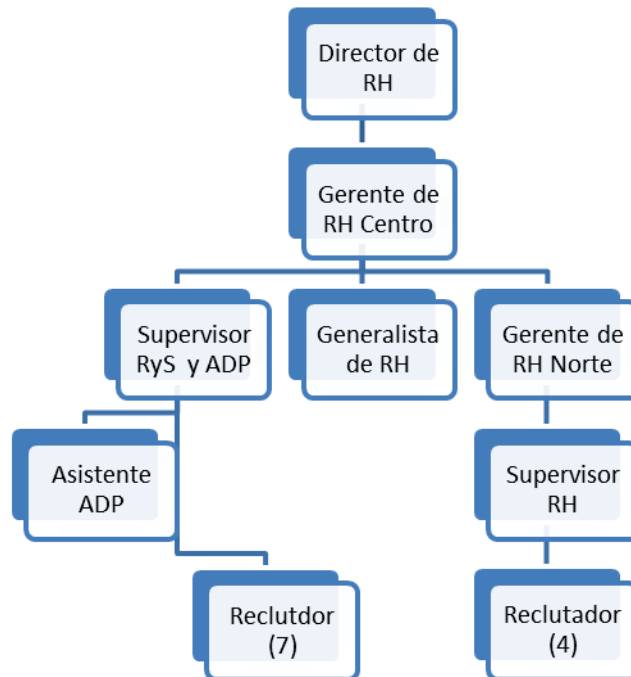
- Análisis de puestos
- Planificación de las necesidades de la mano de obra
- Reclutamiento y selección
- Orientación y capacitación a personal
- Administración de sueldos y salarios
- Proveer de incentivos y prestaciones
- Evaluación de desempeño
- Comunicación interna (entrevistas, asesoramiento y disciplina)
- Capacitación y desarrollo
- La formación de compromiso con el empleado

Promoviendo la igualdad de oportunidades, salud y seguridad del empleado, manejo de quejas y relaciones laborales.

El termino relaciones humanas es muy ambiguo ya que las relaciones humanas son dentro y fuera del trabajo, mientras que las relaciones industriales son muy estrechas ya que deja fuera organizaciones que no sean industrias; por tal motivo, el término más apropiado es administración de personal, del cual, su propósito será ayudar a la empresa a fijar políticas y la obtención de que cada puesto tenga el nivel y capacidad necesaria.



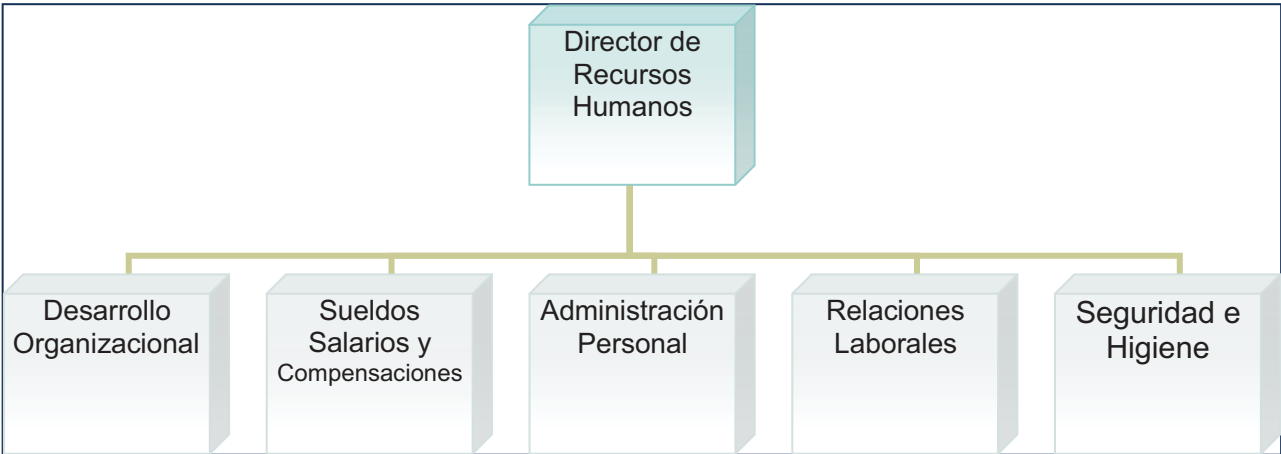
La organización sobre la cual trabajaremos es una Empresa trasnacional, con 1,500 empleados, con más de 70 unidades de servicio a nivel nacional. A continuación se muestra su jerarquía en el siguiente organigrama:



El departamento de Recursos Humanos va a variar dependiendo el tamaño de la empresa y si decide o no subcontratar a su personal y su porcentaje, pero las áreas que puede abarcar son:

- Relaciones laborales
- Capacitación
- Reclutamiento y selección
- Nominas
- Servicios al personal
- Administración de Personal
- Sueldos, salarios y compensaciones
- Seguridad e Higiene

Se propone el siguiente organigrama para un departamento de Recursos Humanos con sus respectivos, analistas y asistentes que dependerán del tamaño de la organización



Políticas

Las políticas son reglas o guías de acción que representan la posición oficial de la compañía ante determinadas cuestiones facilitando la toma de decisiones y pueden ser de carácter general o especiales de campos particulares.

Las responsabilidades de la administración del personal son tanto del personal de línea como el de staff.

Los aspectos de las políticas debe cumplirse con los derechos y deberes establecidos por la ley, deben de ser aplicadas de manera uniforme, cada vez que se presente un problema que requiere de varias autorizaciones, se procurará que dicha solución se de en base de fijar una política estricta.

Contenido de los manuales de políticas y procedimientos:

- Portada
- Índice
- Hoja de autorización del área
- Política de calidad (cuando se aplicable)
- Objetivo(s) del manual
- Bitácora de revisiones y modificaciones a políticas y procedimientos
- Políticas
- Procedimientos
- Formatos
- Anexos

Las políticas surgen a partir de los procesos, sistemas (calidad, control, desarrollo y mejora), planes (costos, comunicación y capacitación) y conflictos

Para asegurar que una política se cumpla se deben de llevar a cabo con: disciplina, vigilancia haber analizado los pros y contras antes de aprobarla, involucrar a los usuarios, difundir la política, evaluar los resultados y dar conocimiento de los mayores resultados.

Una política generalmente es aplicable al 90% ya que el resto es de casos especiales, sin exceder estos casos especiales, ya que pierde su rigidez.

Pare elaborar la política hay que definir: que como quien cuando, donde y en qué casos se pueden hacer las cosas y debe contener Criterios y normas.

Estas políticas deben de incluir métodos y procedimientos.

El método es la guía detallada que muestra secuencial y ordenadamente como una persona realiza un trabajo

El procedimiento es la guía detallada que muestra secuencial y ordenadamente como 2 o más personas realizan un trabajo.

Técnica del libreto:

Se menciona al actor

Asignar número consecutivo de actividades a desarrollar por cada actor

Describir la actividad que realiza el actor iniciando con un verbo de acción cada actividad, formato, método bitácoras, consideraciones criterios, información y referencias.

Los diagramas de flujo son importantes ya que brindan un panorama general de los procesos y la interacción entre las aéreas

Formatos y registros:

Estos sirven para recopilar y analizar información, documentar avances, comparar, innovar mejoras, presentar evidencias y estadísticas

Control de cambios		
Cambio	Revisión	Fecha
Ninguno	0	01/11/12

OBJETIVO

Disponer de una herramienta de ayuda en las unidades que resuma descriptivamente las actividades del proceso para generar una alta de personal en las unidades de Aramark México, S.A. de C.V.

ALCANCE

Gerentes de unidad, Coordinadores de Recursos Humanos de Unidad y Reclutadores de la zona centro, que son los responsables de la elaboración y autorización de la solicitud de altas de personal en las unidades y del reclutamiento de Recursos Humanos en Corporativo.

DEFINICIONES

Alta de Personal: Es el inicio de una relación de trabajo de un empleado con la Empresa (Aramark México, S.A. de C.V.), por la cual percibirá un salario a cambio de su trabajo subordinado.

POLITICA

- 1** Edad mínima para ser contratados 18 años cumplidos.
- 2** Edad máxima para ser contratados 55 años.
- 3** Tener documentos completa (IFE, Acta de nacimiento, CURP, RFC, Registro de IMSS, Comprobante de domicilio, Comprobante de estudios, Antecedentes no penales, Cartas de recomendación.
- 4** No se puede contratar a candidatos con tatuajes visibles en Cuello, Cara, Manos o Antebrazo.
- 5** Queda prohibido el uso aretes o artículos decorativos en parpados, labios, fosas nasales, etc., que deterioren la imagen del empleado.
- 6** El candidato a ser contratado debe de guardar una imagen adecuada en general, en la limpieza corporal, bucal y de la ropa de uso cotidiano.

- 7 Los caballeros no pueden utilizar barba y bigote.
- 8 Se tiene que validar las referencias personales y laborales que ofrece el empleado.
9. Ningún empleado con Crédito de Infonavit debe de ingresar a laborar hasta que nos entregue copia de su hoja de retención.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

a) Altas al IMSS

- 1.1.El responsable de unidad debe de elaborar el formato de alta (ver anexo 1) y enviarlo al reclutador o coordinador de zona de RH para que se canalice a Nominas e IMSS para su proceso.
- 1.2.El formato debe de especificar claramente el número de SEGURO SOCIAL y este número debe de tener 11 dígitos (ver anexo 1).
- 1.3.De existir algún número incompleto se debe de revisar el número que aparece en el estado de cuenta del trabajador del Afore, carnet, credencial ADIMSS, hoja rosa, en su hoja de retenciones del Infonavit, o validación por parte de la subdelegación del IMSS.etc.
- 1.4.Antes de procesar el alta el Coordinador de RH y/o Reclutador verifican si el empleado tiene Crédito de Infonavit, en caso de existir crédito, se deberá de solicitar la hoja de factor de retención al candidato para ingresar a trabaja.
- 1.7 Los formatos de alta de personal, se canalizan asistente de IMSS (serrano-aaron@aramark.com.mx).
- 1.8.El tiempo máximo para enviar el formato de alta es el mismo día que inicia labores en la unidad, preferentemente debemos tener la alta con 24 hrs., antes del inicio de labores.
- 1.9.En las unidades que nos requieren el alta al IMSS previo al inicio de labores se debe de considerar realizar el trámite con 5 días antes de la fecha de ingreso, mientras el empleado en la pre nomina se reporta en ceros para no generar pasivos.

b) Contratación

1. El Gerente y Encargado de unidad coordinan con RH regional o reclutador de zona, las actividades para la contratación de personal de nuevo ingreso o renovación de contrato individuales de trabajo.
2. Todos los contratos iniciales tendrán una duración de hasta 90 días (3 meses).
3. En casos especiales se podrá utilizar periodos diferentes, mínimo de 28 días.
4. En la contratación se deben de recuperar todos los documentos que describe el Chek List (anexo 2).
5. El expediente se debe de canalizar al área de RH de la zona, en el área de RH de la unidad o el corporativo.
6. La responsabilidad de la renovación de los contratos de trabajo es compartida entre el gerente o coordinador de unidad, coordinador y reclutador de zona.
7. Es prioridad tener vigente los contratos de trabajo.

c) **Alta en Nómina**


1. El coordinador del IMSS entrega diariamente las altas procesadas al IMSS al coordinador de Nóminas ubicado en el Corporativo de la empresa.
2. El coordinador de nóminas ingresa al sistema las altas.
3. Todo el personal que se da de alta en los días Lunes de cada semana tendrá pago, con las excepciones del reporte de la unidad para que salga en ceros
4. Para el personal con días pendientes de pago se normaliza el proceso al corte de nómina inmediata posterior con la semana calendario y la parte proporcional pendiente.
5. Las aclaraciones pertinentes sobre nómina se deben de canalizar al área de nóminas en el corporativo.

Formatos:

Formato 1: Alta de Personal.

ARAMARK		ALTA EN NOMINA		MP-RH-01-E
Aramark México, S.A. de C.V.				# Empleado: <input type="text"/>
Unidad / Área:	<input type="text"/>			Cuenta Bancaria: <input type="text"/>
Empleado:	<input type="text"/>			Nombre del Banco: <input type="text"/>
	Apellido Paterno <input type="text"/>	Apellido Materno <input type="text"/>	Nombre(s) <input type="text"/>	
Fecha de ingreso:	<input type="text"/>	Puesto: <input type="text"/>	Salario: <input type="text"/>	
R.F.C. o Homoclave:	<input type="text"/>	CURP: <input type="text"/>	IMSS: <input type="text"/>	
Lugar de nacimiento:	<input type="text"/>	Edad: <input type="text"/>	Fecha de nacimiento: <input type="text"/>	
Genero:	<input type="text"/>	Estado civil: <input type="text"/>	Escolaridad: <input type="text"/>	
Nombre del Padre:	<input type="text"/>	Nombre de la Madre: <input type="text"/>		
Domicilio:	<input type="text"/>	Colonia: <input type="text"/>		
Delegación o Municipio:	<input type="text"/>	Código Postal: <input type="text"/>		
Teléfono Particular:	<input type="text"/>	Teléfono para Recados: <input type="text"/>		
Nuevo Ingreso: <input type="checkbox"/>	ó	Reingreso: <input type="checkbox"/>		
Actualmente tienes Credito de INFONAVIT	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	# de Credito: <input type="text"/>	
Hoja de retención de sueldos y salarios empleo anterior	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>		
Autorizado por:	<input type="text"/>	Firma del empleado: <input type="text"/>		
<small>Declaro que todos los informes en esta solicitud, son verídicos y doy mi consentimiento para que dicha información sea investigada para comprobar los datos y documentos que integran mi expediente. Si los datos anteriores se comprueban que son falsos o los documentos alterados, será considerado como falta de honradez, causa suficiente para que la empresa de por terminada mi relación laboral con ella.</small>				

Formato 2: Check List.



CARATULA DE DOCUMENTOS

NUMERO DE EMPLEADO: _____

NOMBRE DEL TRABAJADOR: _____

PUESTO: _____

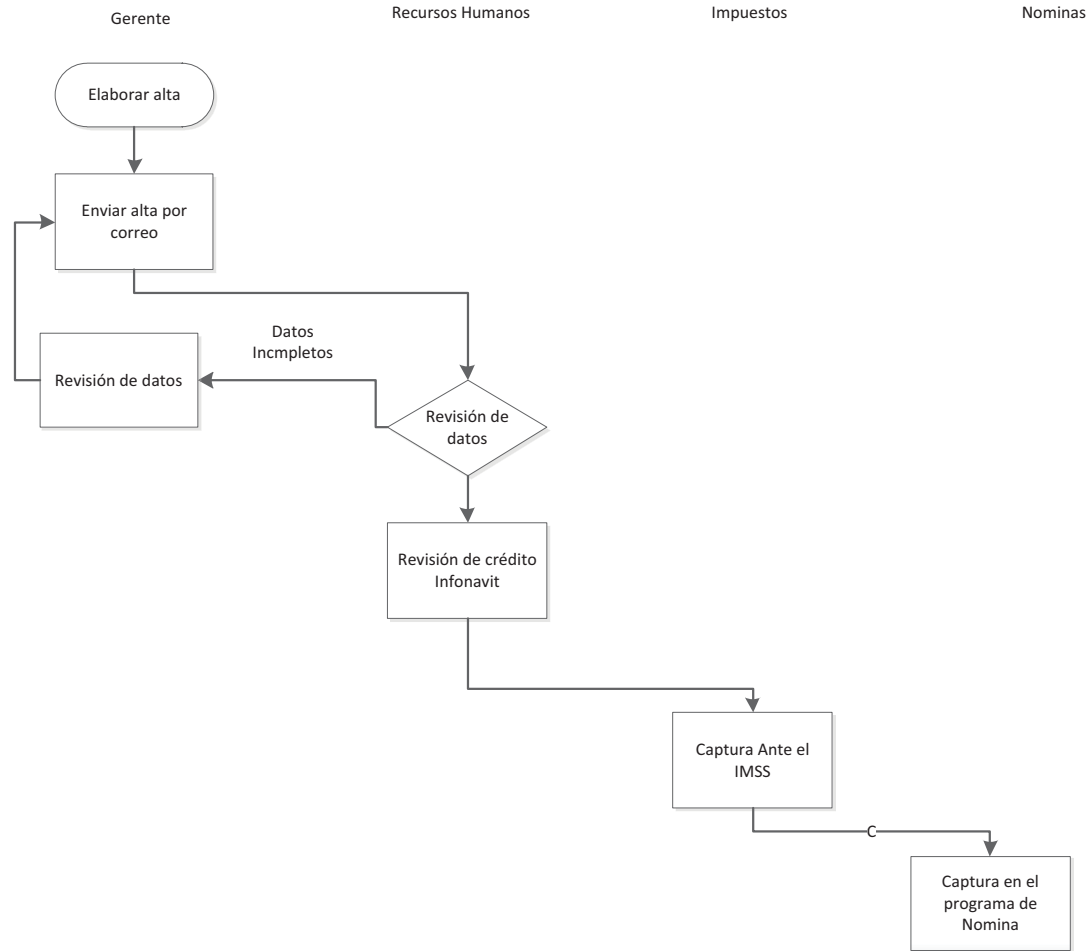
FECHA DE INGRESO: _____

FORMATO DE ALTA	_____	<input type="checkbox"/>
CONTRATO	_____	<input type="checkbox"/>
ADDENDUM (no aplica nuevo ingreso)	_____	<input type="checkbox"/>
TARGET OPERATIVO	_____	<input type="checkbox"/> (sólo operativo)
POLITICA DE CONDUCTA DE NEGOCIOS	_____	<input type="checkbox"/>
FORMATO DE FIRMAS	_____	<input type="checkbox"/>
CARTA DE NO ADEUDO	_____	<input type="checkbox"/>
CONVENIO DE CONFIDENCIALIDAD	_____	<input type="checkbox"/>
CARTA DE ENTENDIMIENTO	_____	<input type="checkbox"/>
SOLICITUD DE EMPLEO	_____	<input type="checkbox"/>
ACTA DE NACIMIENTO	_____	<input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE DOMICILIO	_____	<input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE IMSS	_____	<input type="checkbox"/>
CURP	_____	<input type="checkbox"/>
COMPROBANTE DE ESTUDIOS	_____	<input type="checkbox"/>
IFE	_____	<input type="checkbox"/>
CURRICULUM	_____	<input type="checkbox"/> (no operativos)
CARTAS DE RECOMENDACIÓN	_____	<input type="checkbox"/>

Fecha de Elaboración de Expediente: _____

Nombre y Firma

Diagrama de Flujo



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

4.2 Sueldos y salarios

Capítulo V Artículo 82: es la retribución que debe pagar el patrón por su trabajo. En el 83 dice que se puede fijar por unidad de tiempo, obra o comisión. El 84 dice que se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo Aunque el salario no es el principal interés del trabajador representa una de las mejores formas de estimularlo, por lo tanto busca la equidad salarial y la competitividad en el mercado.

Para poder elaborar un tabulador de salarios necesitamos:

- Catálogo de puestos
- Descripción de puestos
- Valuación de puestos
- Comité
- Análisis de equidad interna
- Análisis del Mercado

El contenido de una descripción de puesto es:

- Fecha de elaboración y de revisión
- Nombre del ocupante
- Título del puesto
- Localización
- Organigrama
- Descripción genérica
- Descripción específica
- Pertenencia
- Relaciones internas y externas
- Resquicitos

FORMATO DE DESCRIPCION DE PUESTO

DESCRIPCIONES DE PUESTO

Supervisor de Unidad

Nombre de la empresa: Aramark México S.A. de C.V

Giro: Servicios

Fecha de Elaboración:

Aprobaciones:

Ocupante	Jefe Directo	Recursos Humanos
Identificación del puesto		
<ul style="list-style-type: none">• Nombre del puesto: Supervisor de unidad• Titular:• Puesto al que reporta: Gerente de unidad• Ubicación del puesto: Operaciones• Nivel: Supervisión• Número de plazas: 2• Ubicación física: Comedor de KPMG		

Propósito del puesto:

Supervisar al personal que trabaja en el comedor para que los procesos sean llevados a cabo correctamente para el buen funcionamiento de este.

Funciones:

- Aplicar las normas del manejo higiénico de alimentos, cuidando la inocuidad de los alimentos para evitar riesgos o contaminaciones.
- Capacidad para motivar a los meseros y al personal de la cocina.
- Capacidad para llevar a cabo evaluaciones de rendimiento.
- Capacidad para hacer comentarios constructivos en forma significativa.
- Supervisar al equipo de la cocina para tener el personal adecuado y la mayor satisfacción del cliente.
- Supervisar los procedimientos de manejo de los alimentos para garantizar salud y seguridad.
- Asignar y llevar a cabo limpiezas adicionales para mantener la cocina limpia y saludable.
- Mantener los estándares y los niveles correctos de inventario de alimentos y artículos no alimenticios para la satisfacción del cliente.
- Debe asegurar buenos controles de costos para mantener los costos de alimentos y mano de obra en los rangos aceptables.
- Conocer de todos los procedimientos de salud y limpieza y asegurarse que sean implementados y seguidos por todos.

- Administrar el presupuesto para lograr las ventas planeadas, obteniendo una utilidad deseable.
- Pago a las personas que repararon alguna imperfección en la cocina.

Naturaleza y alcance del puesto:

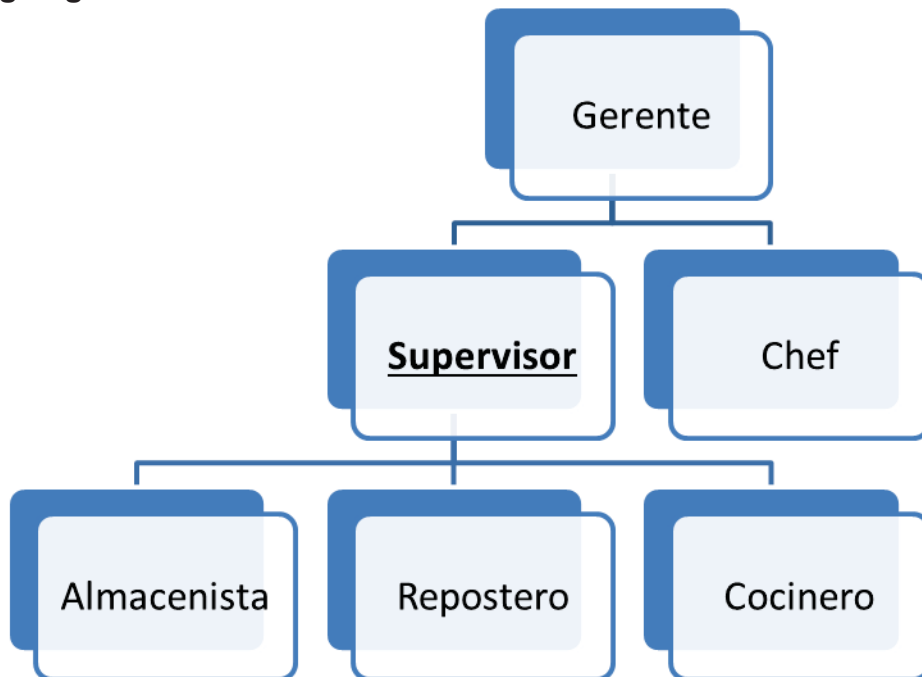
a. Obstáculos:

- Cambio en los precios de los alimentos.
- Incumplimientos en las entregas por parte de los proveedores, y sea en tiempo o en la calidad de los productos.
- Rotación o incapacidades de personal.
- Falta de presupuesto.
- Inasistencia de los empleados.

b. Reto:

- Que el servicio se ofrezca en tiempo y forma.
- Lograr coordinar a las persona correctamente
- Aumentar las ventas

Mini-organigrama:



Relaciones internas y externas:

a) Internas:

- Gerente de unidad, informándole de las situaciones favorecedoras o no favorecedoras.
- Cocinero, revisado que se esté manipulando los alimentos de manera higiénica.
- Almacenista, revisando que existan los alimentos necesarios con las fechas de caducidad pertinentes, y estén acomodados de la manera correcta facilitándole el trabajo al personal de cocina.
- Repostero, supervisado que los postres estén listos durante el servicio.
- Cajero, revisando los cortes de caja, para que no sobre o falte dinero.
- Con el departamento de calidad, apoyando a las certificaciones del giro restaurantero.
- Dirección de compras, para solicitar los materiales necesarios.
- Departamento de finanzas para reportar las ventas y facturación.

b) Externo:

- Con el cliente, atendiendo sus inconformidades.
- Proveedores.

Dimensiones del puesto:

- Ventas de 1,000 comidas al día.
- Supervisar a 16 personas.
- Revisar los alimentos de 10 proveedores a la semana.
- Administrar el presupuesto asignado para la compra de los alimentos faltantes.
- Realizar los registros oportunos indicando las cantidades faltantes de alimentos, así como los vendidos.

Perfil:

- a) **Conocimientos en Sistemas:** Computación, Manejo básico de Excel.
- b) **Conocimientos profesionales:** Manejo higiénico de alimentos, Distinto H, HACCP, administración, elaboración y seguimiento de inventarios, costeo en base a menús.
- c) **Habilidades:** Manejo de personal y de conflictos, trabajo en equipo.
- d) **Características:** Ordenado, facilidad de palabra, facilidad para negociar, proactivo.

Para esta descripción podemos llenar el siguiente formato de cuestionario, el cual debe de ser llenado por RH el trabajador y jefe directo del trabajador

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

1. Nombre del puesto: _____

Base: _____ Confianza: _____

¿Suelen darse otros nombres?

a) En la empresa (SI) (NO) ¿Cuál?

b) En otras (SI) (NO)
¿Cuál? _____

2. Ubicación:

División _____ / Gerencia: _____

Departamento: _____

Departamentos a su cargo: _____

Puestos bajo su mando:

3. Jefe inmediato (Puesto):

4. Reporta además a:

_____ Para _____
_____ Para _____
_____ Para _____
_____ Para _____

5. Contactos permanentes:

INTERNOS

Con _____ para _____

Con _____ para _____

-

Con _____ para _____

Con _____ para _____

-

EXTERNOS

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

-

6. Puestos inmediatos

Inferiores:

Superiores:

7. Número de empleados en el puesto: _____ Número de plazas ____

8. Jornada normal de trabajo de ____ a ____ horas de lunes a _____ descansando _____

TOTAL _____

9. Persona que proporciona la información:

Tiempo en la empresa:

Tiempo en el puesto:

10. Analizó:

Fecha:

Revisó:

Fecha:

I. DESCRIPCIÓN GENÉRICA

Describe brevemente en qué consiste su trabajo:

II. DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA

A. Actividades diarias y consistentes:

Actividades	Hrs. Diarias Aprox.
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

B. Actividades periódicas:

Actividades	Hrs. Diarias Aprox.
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

C. Actividades eventuales:

Actividades	Cada cuando
<hr/>	<hr/>

_____	_____
_____	_____
_____	_____

D. ¿Tiene usted obligaciones o responsabilidades?

Actividades	Cada cuando
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

E. Observaciones generales:

OBJETIVO DEL PUESTO DETERMINADO POR EL COMITÉ DE ANALISITAS

III. REQUERIMIENTOS Y ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO

a) Conocimientos generales:

Requiere	SI o NO	¿Qué? Ó ¿cuáles?	¿Para qué?	FRECUE NCIA
Leer y escribir				
Operaciones Aritmética				

s				
Matemáticas de taller				
Taquigrafía				
Mecanografía				
Manejo de archivos				
Manejo de máquina				
Maneja coche				
Manejo de computadora				
Contabilidad				
Dibujo				
Idiomas				

ES: Esporádicamente 25%
Frecuentemente 75%

OC: Ocasionalmente 50%
CN: Constantemente 100%

FR:

Los conocimientos teóricos requeridos en el puesto son equivalentes a:

4° de Primaria	_____	Preparatoria	_____
Primaria	_____	Carrera Corta	_____
Completa			
Oficio	_____	Carrera	_____
		Profesional	_____
Secundaria	_____	Posgrados	_____
	_____	Otros	_____

¿Para qué tipo de aplicación de conocimientos en el desempeño del puesto?

B. Experiencia

1. Previa:

a. Fuera de la empresa:

¿En qué puestos y qué actividades? ¿Por cuánto tiempo?

b. En la empresa:

¿En qué puestos y qué actividades? ¿Por cuánto tiempo?

c. ¿De qué puesto en concreto pasó al actual, la persona que da los informes?

2. En el puesto:

Después de entrar a ocupar el puesto actual, cuánto tiempo considera que normalmente lo conocerá bien el trabajador, de tal manera que su desempeño sea satisfactorio.

Días (8, 15, etc.) _____ Años _____

Meses (1, 2, etc.) _____

C. Criterio:

a. ¿El trabajo sólo exige interpretar y aplicar bien las órdenes recibidas dentro de una rutina de trabajo ya establecidas? (SI) (NO); describa de alguna forma esa rutina.

b. ¿Debe el mismo empleado organizar diariamente en forma distinta su trabajo? (SI) (NO). Describa esa organización.

c. ¿Debe organizar o preparar diariamente el trabajo de otros? (SI) (NO).
 Describa esa organización.

d. ¿Tiene el empleado que tomar decisiones y/o resolver problemas?
 Tipos de decisiones y/o problemas

Actividades	Rutinarios	Importantes	Difíciles	Trascendentales
Eventuales				
Poco frecuente				
Frecuencia normal				
Constante				

e. Ejemplifique el tipo más ordinario de decisiones que debe tomar y/o problemas a los que se enfrenta

f. En la toma de decisiones o solución de problemas se considera que normalmente:

Puede consultar

En casos difíciles

Debe consultar

Debe decidir por el mismo

D. Iniciativa:

Marque:

- a) ¿El puesto exige sólo la iniciativa normal a todo trabajo _____
- b) ¿Exige sugerir eventualmente métodos, mejoras, etc. para su trabajo? _____
- c) ¿Exige pensar mejoras, procedimientos, etc. para varios puestos? _____
- d) ¿El puesto tiene como parte esencial, pero parcialmente, la creación de nuevos sistemas, métodos, procedimientos, etc.? _____
- e) ¿El puesto está dedicado total y esencialmente a labores de creación de formas, métodos, etc.? _____

E. Requisitos físicos:

a) El puesto exige:

	Tipo de cosas	Peso aprox	Distancia aprox	Frecuencia

Cargar				
Jalar				
Empujar				
Sujetar				

ES: Esporádicamente 25%
Frecuentemente 75%

OC: Ocasionalmente 50%
CN: Constantemente 100%

FR:

b) Otros tipos de esfuerzo:

%

Aproximado

Manejo de automóvil

_____ **Manejo de maquinaria (especificar)**

c) Exige determinados requisitos de:

Edad _____

Sexo _____

Edo. Civil _____

Nacionalidad _____

Presentación _____

Voz _____

Don de mando _____

Otros tipos _____

F. Esfuerzo mental y/o visual.

Requiere	Razón o causa	Frecuencia
Reflejos		
Concentración		
Atención Dispersa		
Esfuerzo visual		

Esfuerzo auditivo		
-------------------	--	--

ES: Esporádicamente 25% OC: Ocasionalmente 50% FR:
 Frecuentemente 75% CN: Constantemente 100%

G. Responsabilidad en bienes:

a) Equipo:

Para el _____ Teléfono _____
 trabajo
 Herramientas _____ Papelería _____
 De oficina _____ Equipo de _____
 cómputo

b) Materiales
 Productos
 terminados _____

Materias _____ primas:

Maquinas _____ y/o aparatos:

Útiles _____ específicos:

Otros: _____

c) Dinero: (SI) Cantidad \$ _____
) (NO)
 Documentos al (SI) Nominativo _____
 portador (NO) s

d) Posibilidades de pérdidas: Difícil: _____ Fácil:

e) Daño anual aproximado que puede causarse, no obstante un cuidado normal y aunque de hecho en caso no siempre cause.
 \$ _____

f) Anotaciones especiales:

H. Responsabilidades en trámites y procesos:

Para considerar este factor se debe tomar en cuenta la posibilidad de que, en el ejercicio del trabajo

Y no obstante un cuidado normal, puedan causarse daños a la empresa por un error involuntario en
 Algún trámite, que origine gastos o pérdidas que se estén repitiendo hasta que dicho error sea
 Descubierto o bien este se descubra muy posteriormente.
 Monto aproximado: \$ _____.

I. Responsabilidad en supervisión:

Supervisión inmediata (SI) (NO) ¿Cuántas personas? _____
 Supervisión directa (SI) (NO) ¿Cuántas personas? _____

Tipos de trabajo que supervisa:

Riesgos y enfermedades

Tipo de lesión posible	Causas	Posibilidad (ESCALA: 1-10)	Gravedad (Días-enfermos)
a) Aplastamiento de dedos			
b) Cortaduras			
c) Caídas			
d) Hernias			
e) Tensión nerviosa			
f) Enfermedades de la vista			
g) Quemaduras			

h) Estrés			
Otros			

Ambiente de trabajo

El trabajo se desarrolla en las siguientes condiciones:

Iluminación		Ventilación	
Espacio físico suficiente		Bajo ruido constante	
Limpieza		Orden	
Temperatura		Señalamientos y seguridad	

Op. Optimas adecuadas

**Ad. Adecuadas
P. Pésimas**

Pa.

Poco

J. Información General

¿Cuál es el monto de sus ingresos mensuales aproximados? \$

Fecha:

Elaboró:

Revisó:

Observaciones Generales

Una vez elaborada la descripción de puestos se hace la valuación, una de las más utilizadas es la valuación por puntos en la cual se designan factores con un porcentaje de importancia, en el cual no debe de exceder del 100%

MANUAL DE VALUACION POR PUNTOS

FACTOR

CONOCIMIENTOS

SUBFACTOR

25% ESTUDIOS

1	Primaria o saber leer y escribir	20	25	30
2	Secundaria o técnica con manejo de aguan oficio Educación Media superior y/o equivalente con carrera	40	50	60
3	técnica Licenciatura con el manejo medio de un idioma	80	100	120
4	Estudios de posgrado con diplomado, especialidad, maestría o doctorado en el manejo avanzado de un idioma	160	200	240
5	idioma	320	400	480

10%	ENTRENAMIENTO EN E PUESTO	No requiere entrenamiento previo en el puesto	7	10	13
		1 Requiere de 2 a 3 ese de entrenamiento	14	20	26
		2 Puestos con entrenamiento previo de 4 6 meses	28	40	52
		3 Puestos que requiere entrenamiento de 7 a 12 meses	56	80	104
		4 Puestos que requieren de más de un año de entrenamiento	112	160	108
5%	CRITERIO E INICIATIVA	No requiere mayor criterio e iniciativa	4	5	6
		1 Requiere poca iniciativa para realizar su trabajo	8	10	12
		2 Implican Uso de criterio y mejoras en su trabajo	16	20	24
		3 Requiere analizar sistemas y procedimientos y mejorarlas, el criterio e iniciativa es importante	32	40	48
		4 Implica proponer innovaciones en los sistemas de trabajo	64	80	96

RESPONSABILIDAD

30%	EJECUCION DEL TRABAJO	Tareas simples y repetitivas establecidas en un instructivo	7	9	11
		Tareas que implican e interpretación de un procedimiento previamente establecido	14	18	22
		Tareas operativas y administrativas que requieren análisis e interpretación de variables controladas	28	36	44
		Tareas y actividades administrativas y / o estratégicas que implica análisis e interpretación de variables que pueden ser controladas	56	72	88
		Actividades sin un marco de referencia y variables difíciles de controlar	112	144	176
8%	SUPERVISION	No supervisa ni tiene personal a su cargo	6	8	10
		Supervisa de 1 a 5 personas de un mismo puesto	12	16	20

		Supervisa de 1 a 5 personas de diferente puesto	24	32	40
		Supervisa dirigen y controlan las actividades de más de 10 personas	48	64	80
		Supervisa dirigen y controlan las actividades de 2 o mas personas	96	128	160
4%	MANEJO DE BIENES Y VALORES	Manejo de bienes y valores de máximo \$3,000.00	3	4	5
		Manejo de bienes y valores de máximo \$3,000.00 a \$5,000.00	6	8	10
		Manejo de bienes y valores de máximo \$5,000.00 a \$10,000.00	12	16	20
		Manejo de bienes y valores de máximo \$10,000.00 a \$15,000.00	24	32	40
		Manejo de bienes y valores de máximo \$15,000.00 a \$30,000.00	48	64	80
6%	TOMA DE DESICIONES	Decisiones rutinarias que no requieren más que el sentido común para su ejecución	5	6	7

		Decisiones mas o menos complejas con cierto análisis para su ejecución	10	12	14
		Decisiones muy complejas que requieren análisis de dos o más alternativas para su ejecución	20	24	28
		Decisiones muy complejas que requieren considerar varias alternativas con riesgo de perdidas	40	48	56
		Decisiones muy complejas que requieren análisis varias alternativas con posibles pérdidas de alto impacto	80	56	112
3%	INFORMACION CONFIDENCIAL	Sin acceso a información			
		1 confidencial	2	3	4
		Manejo discreto de datos cuya divulgación genera daños o problemas de poca importancia	4	6	8

ESFUERZO

20%

FISICO

3	Manejo discreto de datos y documentos cuya divulgación generar daños administrativos de relativa importancia	8	9	16
4	Manejo discreto de datos y documentos cuya divulgación generar daños administrativos de alta importancia	16	18	32
5	Manejo discreto de datos y documentos cuya divulgación generar daños, perdidas o trastornos al capital	32	36	64
1	Actividades propias de una oficina, mínimo esfuerzo, la mayor parte del tiempo permanece sentado	3	4	5
2	Actividades propias de una oficina, donde el esfuerzo es medio, con 25% de actividad	6	8	10

			Actividades con esfuerzo variado ya que el 50% de la jornada se traslada de un lugar a otro	12	16	20
			Actividades con esfuerzo variado ya que el 50% de la jornada se traslada de un lugar a otro, mover, empujar o jalar objetos	24	32	40
			Actividades donde el esfuerzo es muy alto ya que a del 75% de la jornada se traslada puede mover, empujar o jalar objetos	48	64	80
10%		MENTAL	Aplicación de esfuerzo mental mínimo	7	10	13
			Aplicación de esfuerzo mental intensa durante periodos cortos e intermitentes con posibilidad de errores identificables por el mismo ocupante	14	20	26
			Puestos que requieren de la aplicación de esfuerzo mental intenso del 65% por periodos largos con	28	40	52

errores difíciles de identificar

4	Esfuerzo mental intenso hasta un 75% del tiempo con errores y consecuencias difíciles de reparar	56	80	104
5	Requiere de la aplicación de esfuerzo mental intenso durante periodos largos de más de 80% del tiempo, con errores difíciles de detectar casi imposibles	112	160	208
1	Requiere de esfuerzo visual mínimo, con pocas posibilidades de error	5	6	7
2	Requiere aplicación de esfuerzo visual intenso durante el 25% de la jornada	10	12	14
3	Requiere aplicación de esfuerzo visual intenso durante el 50% de la jornada	20	24	28

6%

VISUAL

	Requiere aplicación de esfuerzo visual intenso durante el 75% de la jornada	40	48	56
4	Requiere aplicación de esfuerzo visual intenso durante el 100% de la jornada	80	96	112

CONDICIONES DE TRABAJO

3%	RIESGOS DE TRABAJO	Casi Nunca se enfrenta a situaciones inseguras, ya que el 90% de la jornada realiza sus actividades dentro de su oficina	2	3	4
		Enfrenta a situaciones inseguras, ya que el 70% del tiempo permanece en su lugar y en ocasiones se desplaza a otras aéreas	5	6	8
		el 30% del tiempo sale y enfrenta situaciones inseguras	10	12	16
		el 60% del tiempo se enfrenta a situaciones inseguras o de alto riesgo, ocasionalmente jala o empuja	20	24	32

		El puesto se enfrenta a un 90% de situaciones de riesgo, caídas			
		5 machucones	40	48	64
3%	NECESIDAD DE VIAJAR	No implica necesidad de viajar	2	3	4
		Necesidad de viajar o trasladarse dentro de una misma zona geográfica de un 25% de la jornada de trabajo	4	6	8
		2 Implica la necesidad de viajar o trasladarse de un lugar a otro dentro o fuera del territorio nacional del 50	8	12	16
		3 Puestos que implica la necesidad de viajar o trasladarse dentro o fuera del territorio nacional del 75% de la jornada laboral	16	24	32
		4 Puestos que implica la necesidad de viajar o trasladarse dentro o fuera del territorio nacional de más del 75% de la jornada laboral	32	48	64
		5			

4%	SERVICIO E MAGEN, ATENCION A CLIENTES		Implica atención y cortesía normal para desempeñar su trabajo, como saludar y atención a sus			
		1	compañeros	3	4	5
			Implica mostrar atención y cortesía así como dar servicios a persona internas y mismo trato con			
		2	terceros	6	8	10
			Implica mostrar atención y cortesía así como dar servicios a persona internas y rato			
	3	con terceros constante	12	16	20	
		Implica mostrar atención y cortesía así como dar servicios a Persona internas y rato				
	4	con terceros muy constante, 75% de la jornada	24	32	40	
		Implica el buen manejo de la relaciones publicas con trato a personas externas, donde un mal servicio puede ocasionar				
	5	pérdidas importantes	48	64	80	

Esto para poder hacer el cálculo de salarios de acuerdo al puntaje se hace mediante la siguiente fórmula:

$$\text{VALOR POR PUNTO} = \frac{\sum \text{SD}}{\sum \text{PTOS}}$$

Una vez sacado este factor se multiplica por el número de puntos del puesto y el resultado es el salario que debería de tener para poder hacer la comparativa con el salario que debería tener.

Las prestaciones:

Son pagos adicionales al salario y el costo de las prestaciones va aproximadamente del 35% al 105% y existen infinidad de modalidades.

Las prestaciones mínimas que nos marca la ley son:

Vacaciones (artículo 76 LFT) (anexo)

Prima vacacional del 25% a los días de vacaciones correspondientes (artículo 80 LFT)

Aguinaldo de 15 días por año trabajado (Artículo 87 LFT)

PTU, derecho a participar en las utilidades LFT (Artículo 117 LFT)

PRESTACIONES

Generalmente estas están divididas por los tipos de nómina, es decir existe un paquete de prestaciones para la nómina confidencial (de alto ejecutivos), nómina quincenal o administrativa y nómina semanal u operativa, a continuación se proponen 2 tipos de propuestas económicas que deben ser firmadas antes o al momento de la contratación del nuevo trabajador

PRESTACIONES PERSONAL OPERATIVO

Control de cambios		
Cambio	Revisión	Fecha
Ninguno	0	01/11/12

Objetivo:

Dar a conocer al Gerente de Unidad las prestaciones a las que tiene derecho todo trabajador de la plantilla operativa semanal.

Prestaciones Aramark México:

Aguinaldo: Aramark te proporciona 15 días adicionales a lo que marca la LFT, para que recibas el equivalente a 30 días anuales o su proporción de acuerdo a los días que trabajaste.

Vacaciones: Aramark proporciona periodo de vacaciones por ley conforme a lo establecido en a la LFT.

Vacaciones de Ley	
AÑOS CUMPLIDOS	DIAS CORESPONDIENTES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 AL 9	14 POR AÑO
10 AL 14	16 POR AÑO
15 AL 19	18 POR AÑO
20 AL 24	20 POR AÑO
25 AL 29	22 POR AÑO

Prima Vacacional: Aramark proporciona la prima de vacaciones por ley, de acuerdo a lo establecido a la ley federal del trabajo.

Vales de despensa: Adicional al salario y como prestación superior a la ley, los trabajadores serán beneficiados al recibir vales de despensa cada mes, de acuerdo a la política establecida.

IMSS: Desde el primer día a tu contratación los trabajadores podrán gozar de los beneficios del Instituto Mexicano del Seguro Social.

SAR: Aramark depositara bimestralmente el 2% del sueldo mensual, para disfrutar de un ahorro al momento de la jubilación.

INFONAVIT: Aramark depositara el 5% del salario mensual, para la adquisición de créditos para la vivienda.

Uniformes: Aramark proporciona uniforme de trabajo para tener una imagen y presentación, así como para evitar maltratar la ropa propia. Los cuales deberán devolver al retirarse de la empresa.

Comedor: Los empleados de Aramark podrán gozar del servicio de su comedor, teniendo derecho a una comida diaria.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Al momento de contratar nuevo personal una de las cuestiones que más le interesa al nuevo personal es conocer la propuesta económica que se le manejará, a continuación un ejemplo de propuesta económica para personal administrativo, para hacer oficial la contratación:

**Propuesta económica
México D.F., a 25 de marzo de 2013**

Lic.

Presente.

Es para mí un gusto confirmarle la oferta económica, para que a partir del 01 de Abril de 2013, se integre al equipo de trabajo de Aramark México S.A. de C.V. ocupando el puesto de Gerente de Distrito. De igual forma me permito detallarle el esquema propuesto de compensación:

Sueldo Base Bruto	00 pesos mensuales brutos.
Aguinaldo	30 días de sueldo base bruto.
Vacaciones	De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
Prima Vacacional	25% de los días de vacaciones a disfrutar.

Vales de despensa	\$1,600.00 mensual.
Vales de comedor	\$45.00 diario por día hábil de trabajo en el mes.
Bono de Productividad	20% de salario anual bruto con base a resultados y los lineamientos establecidos.
Seguro de Vida	Por 36 meses de sueldo y doble indemnización por muerte accidental.
Seguro de Gastos Médicos Mayores	Hasta por el equivalente a 600 SMG Deducible de 1.5 meses de SMG Co-aseguro del 10%
Auto como herramienta de trabajo	De acuerdo a la política de la empresa

Esperamos con entusiasmo su pronta integración al equipo de trabajo y el mayor de los éxitos en ésta etapa de su carrera profesional.

Atentamente,

Recursos Humanos

El formato de propuesta económica para personal operativo es importante establecer una, ya que muchas veces el personal tergiversa la información, para evitar malos entendidos podemos utilizar este formato, en el cual se queda un copia el trabajador y otra va al expediente:

PROPUESTA ECONOMICA

Nombre. _____

Puesto: _____

Por este medio se le da a conocer las percepciones y prestaciones a que usted tiene derecho:

- Salario Bruto Mensual de \$_____ pesos menos impuestos y se pagará los días viernes vía transferencia

Ejercicio: Salario diario \$_____

Percepciones (SD x 7 días) \$ _____
 Deduciones (ISR, IMS, Alimentos, Faltas)
 Neto:

- Premio de puntualidad mensual por \$ _____ pesos, esta ayuda está condicionada a la asistencia del trabajador, ya que a la primera falta en un periodo de 7 días naturales se le descontar el 50% del monto antes mencionado. Teniendo otra falta en el periodo se anulara esta ayuda.
- Ayuda de transporte de \$ _____ pesos diarios por día laborado, el cual está condicionado a la asistencia y puntualidad perfecta.
- Bono de loza y cochambre de \$10.00 pesos por día laborado a la persona que tenga esta como actividad principal durante su jornada de trabajo.
- Ayuda por defunción por la pérdida de un familiar en línea directa por \$3,000.00.
- Vacaciones y prima vacacional de 25% de acuerdo a la ley federal de trabajo.
- Se le proporciona Alimento durante su jornada laboral, esta ayuda tiene un costo de deducibilidad de \$ _____ por día
- Se le proporcionará uniforme, el cual deberá portar durante su jornada laboral.

Firma de Conformidad del empleado

Atentamente Recursos Humanos Aramark México

POLITICA DE VACACIONES

Control de cambios		
Cambio	Revisión	Fecha
Ninguno	0	01/11/12

SOLICITUD DE VACACIONES

Objetivo:

Asegurar el control de las vacaciones de cada trabajador y que se administren de acuerdo a lo estipulado a la LFT.

Esquema:

Es obligación de cada trabajador avisar con al menos 10 días hábiles de anticipación que solicitará vacaciones antes de tomarlas.

La prima de vacaciones se pagará en automático al aniversario del empleado.

En el caso que el comedor descanse algún día diferente a los de la ley; el trabajador se podrá tomar en cuenta estos días a cuenta de vacaciones.

Los días de vacaciones que corresponden por año conforme a la Ley Federal del Trabajo son:

Vacaciones de Ley	
AÑOS CUMPLIDOS	DIAS CORESPONDIENTES
1	6
2	8
3	10
4	12
5 AL 9	14 POR AÑO
10 AL 14	16 POR AÑO
15 AL 19	18 POR AÑO
20 AL 24	20 POR AÑO
25 AL 29	22 POR AÑO

Base legal:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ART. 74-80

Artículo 74.- Son días de descanso obligatorio: i. El 1º de Enero; II. El 5 de febrero; III. El 21 de marzo; IV. EL 1º de Mayo; V. el 16 de Septiembre; VI. El 20 de noviembre; VII. El 1º. De diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal; y VIII. El 25 de diciembre. IX. El que determinen las leyes federales y locales, electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75. En los casos del Artículo anterior los trabajadores y los patrones determinaran el número de trabajadores que deban prestar su servicio. Si no se llega a un convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje. Los trabajadores quedaran obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponde por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentara en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacacione, en proporción al número de días de trabajos en el año.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos.

Artículo 79. 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.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor a veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios . los patrones entregaran anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha en que deberán disfrutarlos. Título tercero condiciones de trabajo capítulo V salario.

Mecánica:

El Gerente de Componente llena el formato de vacaciones del trabajador con sus firmas de autorización. (Gerente y Empleado)

El gerente de Unidad entrega el formato autorizado al departamento de Recursos Humanos, para su registro.

Es responsabilidad del Gerente de Unidad obtener una copia del formato firmada por el trabajador y anexarlo al expediente que se guarda en la unidad.

Recursos Humanos recibe el formato y valida la información con sus registros y lo firma.

Recursos Humanos captura la información de los formatos en sus registros de vacaciones.

Recursos Humanos archiva el formato original al expediente del trabajador.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

FECHA: 12/04/13

No de empleado: 1008098

FORMATO DE VACACIONES

APELLIDO PATERNO

APELLIDO MATERNO

NOMBRE (S)

ARRIAGA

CONTRERAS

VERONICA

PUESTO:

AUX DE COMEDOR

UNIDAD:

GEMALTGO

FECHA DE INGRESO:

09/03/2012

PERIODO
VACACIONAL:

DEL 20 de marzo de 2013 AL 21 de marzo de 2013

DIAS A DISFRUTAR:

2

Quedan a disfrutar:

4 DEL PERIODO 1

FIRMA EMPLEADO

JEFE INMEDIATO

RECURSOS
HUMANOS

4.3 Relaciones laborales:

El departamento de Recursos Humanos frecuentemente está involucrado con negociaciones y resolución de conflictos como condiciones laborales (individuales o colectivas) hasta sanciones y huelgas, procurando un clima de armonía en toda la organización.

¿Qué es relación de trabajo?

Art 20 LFT Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea al acto que le de origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona median el pago de un salario.

Para que esta relación se inicie es recomendable se celebre un contrato de acuerdos

¿Qué es un contrato?

Un contrato es un acuerdo verbal o escrito por el que una persona presta sus servicios voluntariamente por cuenta de otra, el empresario, bajo su dirección a cambio de una retribución

Existen distintos tipos de contratos de trabajo

- Contrato individual de trabajo:
 - Contrato por tiempo determinado
 - Contrato por tiempo indeterminado
 - Contrato individual de trabajo por obra determinada
 - Contrato individual de trabajo por destajo (determinado e indeterminado)
 - Contrato de agente de ventas a comisión
 - Contrato de trabajo a domicilio
 - Contrato de portería o conserje
 - Convenio de prestación de servicios profesionales por honorarios

FORMATOS:

Contrato individual de trabajo por destajo por tiempo indeterminado

En la ciudad de _____ a _____ del mes de _____ del año _____. La _____ representada por el C. _____ como patrón que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, quien en lo sucesivo se denominará "el trabajador", hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo a destajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el C. _____ declara que su representada es una sociedad mexicana con domicilio en _____ y acredita su personalidad con _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____, nacionalidad: _____, con domicilio: _____

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, la materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, que a mi continuación se detallan _____

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de lunes a _____ con el siguiente horario: de las _____ a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

QUINTA.- El trabajador percibirá por prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- a)-
- b)-

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

SEXTA.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón de _____ por ciento

más del salario por unidad de obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

SEPTIMA.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

OCTAVA.- Por cada ___ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de ___ con pago de el _____ de cada semana. También 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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. También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios bien 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

DECIMAPRIMERA.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMASEGUNDA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo

DECIMATERCERA.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador, entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firman, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El trabajador

TESTIGO

TESTIGO

Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.

**CONTRATO INDIVIDUAL
DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL C. _____ Y
POR LA OTRA EL C. _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES
ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:**

ANTECEDENTES.

1.- Declara el C. _____ ser legítimo propietario de la negociación o centro de trabajo _____ ubicado en _____

2.- EL trabajador el C. _____ manifiesta, ser de nacionalidad Mexicana, de ____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____ nombre de la esposa _____ de los hijos _____

3.- Declaran la partes que en el centro de trabajo indicado la(s) actividad(es) preponderantes son: _____

EL TRABAJADOR _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar las actividades indicadas en el antecedente que precede.

El PATRON _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____

6.- EL TRABAJADOR _____ es conforme en desempeñar los requerimientos del Patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLAUSULAS.

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad en el presente contrato se denominará en lo sucesivo a el C. _____ como "EL PATRON"; a el C. _____ como "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y a los que suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.- Este "CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la Ley".

TERCERA.- La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirán en _____

CUARTA.- El lugar de la prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será _____ domicilio _____ de _____ "EL PATRON".

Asimismo "LAS PARTES" convienen y acepta DEL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladares al lugar que "EL PATRON" le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado _____ su _____ salario.

En este caso "EL PATRON" le comunicará con anticipación la remoción del lugar de prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, "EL TRABAJADOR" acepta dicha modalidad.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y
de las _____ a las _____ horas

Los días _____ y los días _____

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho período dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "EL PATRON se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá "EL TRABAJADOR" recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden solo es imputable a "EL TRABAJADOR".

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 M N.) Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional.

Del salario anterior "EL PATRON" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical, etc.

"EL TRABAJADOR" deberá cada vez que le sea pagado su salario extender a favor de "EL PATRON" el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SEPTIMA.- "EL TRABAJADOR" recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho por cada seis días de labores a descansar uno con el pago de salario diario correspondiente. Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día _____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando "EL TRABAJADOR" por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, "EL PATRON" le pagará, además de su salario ordinario, un 25% (Veinticinco por Ciento) como prima dominical sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal, al que tendrá derecho.

DECIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY"

DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de "LA LEY" tomando en consideración la antigüedad en el trabajador así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25 % del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRON", antes del día 20 de Diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción de año.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos del artículo 134 Fracción X de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "EL PATRON".

DECIMA CUARTA. | - "EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los Planes,

Programas y Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad e Higiene en el Trabajo que tiene constituidos "EL PATRON", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DECIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRON" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEXTA.- "EL TRABAJADOR" acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para "EL PATRON" éste modifique el horario de trabajo , podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "EL PATRON" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DECIMA SEPTIMA.- "EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRON".

DECIMA OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj- checador diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá "EL PATRON" imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contenía el Reglamento Interior de Trabajo. o "LA LEY".

DECIMA NOVENA.- Para todo lo no previsto en el presente "CONTRATO" se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente el "PATRON" o bien lo prescrito por "LA LEY" o el Contrato Ley respectivo en su caso así como el reglamento Interior de Trabajo.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo firman por triplicado quedando el original en depósito ante la junta de conciliación y arbitraje y las copias una vez registradas en poder de cada parte.

En la ciudad de _____ a los días _____ del mes de _____ del _____ año _____

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRON"

TESTIGO

TESTIGO

Contrato individual de trabajo por obra determinada.

CONTRATO que celebran la empresa _____ representada por el C. _____ por una parte y por la otra el C. _____ al tenor de las siguientes cláusulas y condiciones.

C L A U S U L A S :

1o. El presente contrato se celebra por OBRA DETERMINADA, consistente en: _____ la cual una vez que termine este Contrato dejará de tener valor y desde luego el trabajador (a) terminará su relación con la Empresa contratante sin responsabilidad para ésta, consecuentemente el presente contrato tendrá una duración aproximada de _____. Tiempo en el cual se calcula se podrá terminar la sobreproducción del producto solicitado, que no se puede realizar con los trabajadores de planta actualmente existentes.

2o.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios a la empresa patrón bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales en la obra determinada que anteriormente quedó detallada en el lugar o lugares siguientes _____

3o.- La duración de la jornada de trabajo será la legal. El trabajador (a) deberá entrar a las ____ horas salir a las ____ horas, y de _____ a _____ horas.

El horario anterior podrá ser modificado previa orden de la empresa de acuerdo con las necesidades de ésta. La reducción de la empresa para establecer nuevamente la jornada legal y total contratada.

4o.- El trabajador se obliga en relación con la cláusula No. 2 de este contrato a cumplir con toda exactitud las órdenes que reciba del patrón y asimismo que las labores que se le designen.

5o.- El sueldo convenido como retribución que percibirá el empleado (a) por los servicios a que se refiere este contrato será \$ _____ (con letra) (semanal, quincenal o mensual, en relación a la obra determinada que ha quedado detallada en la cláusula primera de este contrato).

6o.- El presente contrato tendrá una duración aproximada de _____ tiempo que estima para dar por terminada la obra contratada.

7o.- El trabajador gozará de los descansos legales obligatorios.

8o.- El descanso semanal para el trabajador (a) será el de cada semana, el cual se podrá cambiar por necesidades propias de la empresa.

9o.- Ambas parte convienen en someterse a las disposiciones del Reglamento interior de Trabajo.

10o.- Lo expresamente no estipulado en este contrato se entenderá que queda sujeto a lo establecido en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a este contrato y en general al trabajo mismo.

La Ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

FIRMA DEL PATRON

FIRMA DEL TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

Contrato individual de trabajo por destajo por tiempo indeterminado

En la ciudad de _____ a _____ del mes de _____ del año ____ La _____ representada por el C. _____ como patrón que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, quien en lo sucesivo se denominará "el trabajador", hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo a destajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el C. _____ declara que su representada es una sociedad mexicana con domicilio en _____ y acredita su personalidad con _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____, nacionalidad: _____, con domicilio: _____

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, la materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, que a mi continuación se detallan _____

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de lunes a _____ con el siguiente horario: de las ____ a las ____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

QUINTA.- El trabajador percibirá por prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- a)-
- b)-

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

SEXTA.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón de ____ por ciento más del salario por unidad de obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres

veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no esta autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

SEPTIMA.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

OCTAVA.- Por cada ___ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de ___ del ___ pago ___ de cada semana. También 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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. También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios bien 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

DECIMAPRIMERA.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMASEGUNDA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMATERCERA.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador, entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firman, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El trabajador

TESTIGO

TESTIGO

CONTRATATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DESTAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

En la ciudad de _____ a _____ del mes de _____ del año ____ La _____ representada por el C. _____ como patrón que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, quien en lo sucesivo se denominará "el trabajador", hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo a destajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo , el C. _____ declara que su representada es una sociedad mexicana con domicilio en _____ y acredita su personalidad con _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____, nacionalidad: _____, con _____ domicilio: _____

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, la materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, que a mi continuación se detallan _____

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de lunes a _____ con el siguiente horario: de las _____ a las _____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

QUINTA.- El trabajador percibirá por prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- a)-
- b)-

Al total del salario que resulte con motivo de las aplicaciones de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

SEXTA.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón de ____ por ciento más del salario por unidad de obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres

veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no esta autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

SEPTIMA.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

OCTAVA.- Por cada ___ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de ___ con pago de el _____ de cada semana. También 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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. También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios bien 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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. 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.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salarios. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

DECIMAPRIMERA.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMASEGUNDA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMATERCERA.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador, entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firman, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El _____ trabajador

TESTIGO

TESTIGO

CONTRATO DE AGENTE DE VENTAS POR COMISION

En la ciudad de, a de de mil novecientos, los que suscribimos el presente, a saber: representada por el señor, como patrón, quien en el curso del presente contrato se denominará "el patrón", y por la otra, el señor por su propio derecho, como trabajador, a quien en adelante se denominará "el vendedor", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo___ de la Ley Federal del Trabajo, el señor declara que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a, con domicilio en, de esta ciudad, y acredita su personalidad con el trabajador declara llamarse, edad: estado civil:; nacionalidad: domicilio:

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El vendedor se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en gestionar la venta de.....

Este trabajo deberá desarrollarlo el vendedor con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que el vendedor acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón, y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- Se le asigna al vendedor para efectuar su trabajo, la zona (o ruta)..... y deberá desarrollar sus actividades a base del surtido que tenga en existencia el patrón.

QUINTA.- El vendedor deberá ceñirse estrictamente, en la realización de las ventas, a las condiciones y precios fijados por el patrón, los cuales no podrá variar en forma alguna, si no es con autorización previa dada por escrito por el patrón.

SEXTA.- El vendedor deberá entregar l os pedidos, las reclamaciones que presten los clientes y cualquier documento destinado al patrón, dentro de las..... horas siguientes, de haberlos recibido.

SEPTIMA.- Para que una venta se considere realizada, se requiere:

a).- Que el vendedor haya entregado al patrón la documentación completa correspondiente, a saber: nota de pedido, documentos de crédito, información sobre la calidad y solvencia del cliente, datos complementarios para el contrato respectivo, enganche en efectivo mínimo del..... por ciento, etc.). El vendedor cuidará de que los datos contenidos en la formulación del pedido estén correctos, siendo responsable de los daños y perjuicios que se ocasionen por omisiones o errores en los mismos.

b).- Que el patrón haya aprobado la operación.

c).- Que la mercancía se trate de ventas al contado, que se haya pagado el precio.

Todo pedido que no llene los requisitos señalados se considerará "pedido en trámite".

OCTAVA.- El vendedor percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo básico de, y una comisión de, sobre el importe de la mercancía vendida, si se trata de venta al contado, que se devengará en el momento en que se perfeccione la operación, esto es, mediante la aceptación de la mercancía por el comprador y la entrega del precio convenido (o una comisión de, sobre el pago inicial y los pagos periódicos efectuados, si se trata de ventas a plazos, que se devengará a partir de dichos pagos), de conformidad con el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo."

NOVENA.- El patrón pagará el sueldo básico mensual estipulado, por mitad y por quincenas laborales vencidas, los días quince y último de cada mes, y las comisiones devengadas, dentro del término de quince días, a cuyo efecto se harán liquidaciones quincenales. Dichas percepciones se cubrirán en moneda del curso legal y en las oficinas del patrón, quedando incluidas en las mismas el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, estando obligado el vendedor a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos ___y ___de la Ley Federal de Trabajo.

DECIMA.- Queda convenido que las comisiones a que se refiere el presente contrato, se aplicarán únicamente sobre el importe neto del precio de venta. Se entiende por importe neto de la venta efectuada el que resulte, una vez que se deduzcan los descuentos o bonificaciones que el patrón autorice expresamente a favor del comprador.

DECIMAPRIMERA.- Para que el vendedor haga descuentos o bonificaciones mayores que los indicados para las ventas, necesitará autorización especial del patrón y se sujetará a las instrucciones dadas por escrito por el mismo. El patrón no reconocerá ningún arreglo extraordinario que el vendedor haga con el cliente, que no este autorizado por el patrón y que no esté anotado en el pedido (como descuentos, garantías, etc.), y, en caso contrario, los gastos y diferencias resultantes serán a cargo del propio vendedor.

DECIMASEGUNDA.- Queda expresamente convenido que el vendedor no podrá dedicarse (ni aun a título gratuito) a la venta de ningún otro producto de ninguna otra empresa durante su jornada de trabajo, y que, fuera de su jornada de trabajo, le estará estrictamente prohibido dedicarse a cualquier labor que signifique en cualquier forma una competencia para las actividades del patrón.

DECIMATERCERA.- La jornada de trabajo será de.....horas diarias, de lunes a....., de acuerdo con el siguiente horario:constituyendo una jornada semanal de..... horas. El vendedor no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del patrón; en cuyo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos _____de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMACUARTA.- El vendedor esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, en las oficinas del patrón, debiendo permanecer en

dichas oficinas, por las mañanas, durante..... hora, para recibir las instrucciones del patrón. También estará obligado el vendedor a efectuar, por la menos..... visitas diarias a clientes, y a rendir un informe semanal e esas visitas y de los pedidos obtenidos, con las observaciones correspondientes.

DECIMAQUINTA.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo con el vendedor, sin responsabilidad, en el caso de que el vendedor disminuya sus ventas en un promedio de un..... por ciento, durante..... en relación con el año anterior, salvo que concurren circunstancias justificativas, conforme a lo dispuesto en el artículo___ de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMASEXTA.- Por cada..... días de trabajo, el vendedor tendrá un descanso semanal de..... con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso o disfrutará el..... de cada semana.

También disfrutará de descanso, con goce de salario íntegro, los días señalados por el artículo ___de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; quedando incluido el pago de dichos días en el sueldo y comisiones , conforme a la cláusula décima de este Contrato.

DECIMASEPTIMA.- El vendedor, después de un año de servicios continuos, 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. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de.....

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos. 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 estas proporcionalmente. 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.

DECIMAOCTAVA.- El vendedor percibirá u n aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a..... días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMANOVENA.- Los salarios correspondientes a las vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario base el promedio que resulte de los salarios devengados en el último año, o del total de los recibidos, en caso de que el vendedor no haya cumplido un año de servicios, conforme a

lo dispuesto en el artículo _____de la Ley Federal del trabajo.
VIGESIMA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo__ Titulo _____, de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMAPRIMERA.- para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador..... entró a prestar sus servicios en el día..... del mes de del año de

VIGESIMASEGUNDA.- Las partes conviene en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

.....
El patrón

.....
El trabajador

.....
Testigo

.....
Testigo

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

En la ciudad de _____ a _____ de _____ del _____ comparece _____ representada por el C. _____ como patrón, quien en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, a quien en adelante se denominará "el trabajador", manifestando que han convenido en celebrar un contrato de trabajo a domicilio al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 318 de la Ley Federal de Trabajo, el patrón declara llamarse _____ nacionalidad _____ edad: _____ estado civil: _____ con domicilio: _____ y que se dedica a _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____ nacionalidad: _____ domicilio: _____

SEGUNDA.- El presente contrato se Celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, consistentes en _____ de calidad _____ debiendo realizar y entregar al patrón una producción de _____ piezas semanarias, las cuales serán elaboradas con esmero y eficiencia.

CUARTA.- Para la ejecución del trabajo, el patrón proporcionará elementos adecuados a la calidad del producto encomendado, mediante documento por duplicado autorizado por ambas partes, del que conservarán un tanto cada una de las mismas, La entrega de dichos elementos será en las siguientes horas _____ y _____ fechas: _____

QUINTA.- El trabajador efectuará las labores a que se refiere este contrato, en su propio domicilio, sin vigilancia ni dirección inmediata la de patrón, por lo que podrá distribuir su tiempo y organizar su trabajo en la forma que estime conveniente.

SEXTA.- El trabajador recibirá las órdenes de trabajo los días _____ a las _____ horas. La entrega y recepción del trabajo realizado se efectuara los días _____ a las _____ horas, de cada semana, en _____ mediante la relación y el recibo correspondientes.

SEPTIMA.- El trabajador percibirá, por el trabajo a que se refiere este contrato, un salario con base en las tarifas siguientes:
a).- _____ por pieza _____ peos.
b).- _____ por pieza _____ pesos.

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal. El salario se cubrirá al mismo tiempo de la entrega y recepción del trabajo,

estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes.

OCTAVA.- Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____ con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso o disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de descanso, con goce de salario íntegro, los días señalados por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 25 de diciembre.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

DECIMA.- El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del quince de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMAPRIMERA.- Los salarios correspondientes a las vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario base el promedio que resulte de los salarios devengados en el último año, o del total de los recibidos, en caso de que el vendedor no haya cumplido un año de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del trabajo .

DECIMASEGUNDA.- para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El trabajador

**CONTRATO DE PORTERÍA O CONSERJE,
PARA CASA DE APARTAMIENTOS**

En la ciudad de _____ a

de _____ de _____ los que suscribimos el presente, a saber: Por su propio derecho, como patrón (si se trata de una persona jurídica en representación de _____) que acredita su personalidad con _____, que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y, por la otra _____ por su propio derecho, como trabajador, que en adelante se denominará "el trabajador", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo, bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón declara llamarse _____ nacionalidad _____ edad _____ estadocivil _____ domicilio _____

El trabajador declara llamarse _____, nacionalidad _____, estado civil _____ domicilio _____.

Segunda. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en conserje del edificio de apartamentos ubicado en _____ teniendo a su cuidado la vigilancia, mantenimiento y _____ de dicho edificio. Este trabajo deberá ejecutarlo con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones legales y reglamentarias que le sean aplicables.

Tercera. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Cuarta. La duración de la jornada será de: (Se especifican días y horas y el total de la semana).

El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por los que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Quinta. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de

trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Sexta. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo de \$ _____ (_____) mensuales, que se le cubrirá por mitad y por quincenas vencidas, los días quince y último de cada mes, en moneda de curso legal y en el propio edificio a que se refiere este contrato, quedando incluido en el mismo el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio y estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes.

Además se le proporcionará habitación, junto con su esposa e hijos que dependan económicamente de él, en el mismo edificio, incluyendo los servicios necesarios de luz y agua.

Séptima. El trabajador percibirá por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un salario de _____ pesos diarios, al cual se aplicará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, conforme a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo. El salario se le cubrirá los _____ de cada semana laboral vencida, en moneda de curso legal y en el propio edificio a que se refiere este contrato, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago respectivas.

Octava. Se estipula en forma expresa que la habitación y servicios de agua y luz mencionados en la cláusula anterior se proporcionan únicamente a favor del trabajador y de su esposa e hijos que dependan económicamente de él, quedando prohibido el uso de la habitación y servicios mencionados, por personas extrañas, sin autorización expresa del patrón, en cada caso.

Novena. Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, saber: el 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de Septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Décima. El trabajador, después de un año de servicios continuos, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____ . Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

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.

Décima primera. El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

Decimosegunda. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos

médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entro a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____.

Decimotercera. Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta _____.

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas

PATRON

TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR HONORARIOS

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR HONORARIOS QUE CELEBRAN, POR UNA PARTE, EL EJECUTIVO FEDERAL POR CONDUCTO DE (1) , REPRESENTADA POR EL (LA) (2) , EN SU CARÁCTER DE (3) , Y POR LA OTRA, (4), A QUIENES EN LO SUCESIVO Y PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE CONTRATO SE LES DENOMINARÁ "LA (EL) (5)" Y "EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS", RESPECTIVAMENTE, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

DECLARACIONES

I. DE "LA (EL) (5)":

I.1 Que es (5) de conformidad con los artículos (5), y que su representante, tiene facultades para suscribir el presente contrato, como se desprende de (6) .

I.2 Que de acuerdo a sus necesidades [y/o para el cumplimiento de sus programas] requiere temporalmente contar con los servicios de una persona física con conocimientos en (7) , por lo que ha determinado llevar a cabo la contratación de "EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS".

I.3 Que cuenta con los recursos suficientes para cubrir el importe de los honorarios de "EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS" conforme a (8).

I.4 Que este contrato se celebra de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2606 al 2615 del Código Civil Federal, 69 de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y (9) del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal (9) así como por el Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto de 2011.

I.5 Que se cuenta con el dictamen presupuestario emitido por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, de fecha (11b)

I.6 Que para los efectos del presente contrato, señala como su domicilio el ubicado en (10).

[Opcional, para el caso de que el Prestador de Servicios comunique a la dependencia o entidad que opta por pagar el Impuesto sobre la Renta conforme al Capítulo I del Título Cuarto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

“I.x Que manifiesta su conformidad de que el pago del Impuesto Sobre la Renta que le corresponda como persona física, se efectúe en los términos del Capítulo I, del Título IV de la Ley del Impuesto Sobre la Renta.”]

[Opcional, cuando la celebración del contrato implique Contar con dictamen de compatibilidad de empleos y/o contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios.

“I.x Que para los efectos del presente contrato se cuenta con el dictamen de compatibilidad de empleos y/o contratos de prestación de servicios profesionales por honorarios de fecha (11a) emitido por la Institución Pública contratante o por la Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, según sea el caso, previa verificación de que no se actualiza la hipótesis prevista en la fracción XX del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.”]

[Opcional, en el caso de que la contratación se ubique en los supuestos de excepción previstos en el artículo 131 del Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria o cuando el monto de los honorarios sea igual mayor a la percepción ordinaria bruta establecida para el nivel JA1 del Tabulador de Sueldos y Salarios con Curva Salarial del Sector Central, aplicable a los puestos de mando de las dependencias y entidades.

a) Si la celebración del contrato se ubica en los supuestos señalados en el numeral 111, fracciones I y II del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto de 2011.

“I.x Que manifiesta contar con la autorización de la Unidad de Política de Recursos Humanos de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, (11c).”

b) Si la celebración del contrato se ubica en el supuesto señalado en el numeral 110, penúltimo párrafo del Acuerdo por el que se emiten las Disposiciones en las materias de Recursos Humanos y del Servicio Profesional de Carrera, así como el Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización y el Manual del Servicio Profesional de Carrera, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto de 2011.

“I.x Que manifiesta haber presentado la justificación, de la existencia de vacantes que pudieran permitir la contratación respectiva en todos los casos, excepto para programas sujetos a reglas de operación y para proyectos financiados con crédito externo, ante la Dirección General de Organización y Remuneraciones de la Administración Pública Federal de la Secretaría de la Función Pública, (11d).”]

[En caso de actualizarse alguno de los supuestos señalados en las declaraciones opcionales, la declaración correspondiente al domicilio de la institución pública se incluirá como la última declaración de ésta]

¹NOTA.

II. DE "EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS":

II.1 Que es de nacionalidad (12) , en pleno uso y goce de las facultades que le otorga la ley, y que cuenta con los conocimientos y, en su caso, con la experiencia necesarios para prestar el servicio requerido por “LA (EL) (5)”.

II.1 Que es de nacionalidad (12) , en pleno uso y goce de las facultades que le otorga la ley, y que cuenta con los conocimientos y, en su caso, con la experiencia necesarios para prestar el servicio requerido por “LA (EL) (5)”.

II.2 Que cuenta con el Registro Federal de Contribuyentes No. (13), otorgado por el Servicio de Administración Tributaria de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

II.3 Que cuenta con estudios y conocimientos en materia de (14) y conoce plenamente las características y necesidades de los servicios materia del presente contrato, así como que ha considerado todos los factores que intervienen para desarrollar eficazmente las actividades que desempeñará.

II.4 Que manifiesta, bajo protesta de decir verdad, que no desempeña empleo, cargo o comisión en el servicio público ni se encuentra inhabilitado para el desempeño de éstos, así como que a la suscripción del presente documento no está prestando servicios profesionales por honorarios en la misma y/o en distinta dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, en la Procuraduría General de la República, en un tribunal administrativo o en la Presidencia de la República. Asimismo, que no es parte en un juicio del orden civil, mercantil o laboral en contra de alguna de las referidas instituciones públicas; y que no se encuentra en algún otro

¹ NOTA: EN CASO DE QUE LA CONTRATACIÓN QUE PRETENDE EFECTUAR LA INSTITUCIÓN PÚBLICA IMPLIQUE QUE EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS SE UBIQUE EN LOS SUPUESTOS DE EXCEPCIÓN PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 6, FRACCIÓN XXIX y CUADRAGÉSIMO TERCERO TRANSITORIO DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, O 12 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DICHA INSTITUCIÓN BAJO SU RESPONSABILIDAD PODRÁ ADECUAR O INCORPORAR LAS DECLARACIONES Y CLÁUSULAS QUE CONSIDERE ESTRICTAMENTE NECESARIAS, EN APEGO A LAS DISPOSICIONES JURÍDICAS APLICABLES, INCLUIDAS LAS DE CARÁCTER PRESUPUESTARIO.

supuesto o situación que pudiera generar conflicto de intereses para prestar los servicios profesionales objeto del presente contrato.

[En el caso, de que la persona a contratar, señale que desempeña un empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal o bien, que tiene celebrado un contrato con la misma y/o distinta institución pública, la anterior declaración se sustituirá por la siguiente:

“II.x Que manifiesta, bajo protesta de decir verdad, que no se encuentra inhabilitado para el desempeño de un empleo, cargo o comisión en el servicio público y que conoce el régimen de compatibilidad de empleos por lo que sin detrimento (*de las funciones que tiene encomendadas en el puesto (15) o de la prestación de los servicios contratados con (15)*), se compromete a cumplir con la máxima diligencia las obligaciones a que se refiere la cláusula Primera de este contrato; asimismo que no es parte en un juicio del orden civil, mercantil o laboral en contra de alguna dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, de la Procuraduría General de la República, de un tribunal administrativo o de la Presidencia de la República; y que no se encuentra en algún otro supuesto o situación que pudiera generar conflicto de intereses para prestar los servicios profesionales objeto del presente contrato.”]

Que para los efectos del presente contrato, señala como su domicilio el ubicado en (16).

DECLARAN LAS PARTES QUE ES SU VOLUNTAD CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO, PARA LO CUAL CONVIENEN EN SUJETARSE A LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- “LA (EL) (5)” encomienda a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” y éste se obliga a prestar los servicios profesionales consistentes en (17), así como a rendir los informes de las actividades desarrolladas cuando se le requiera, y entregar los resultados de los servicios pactados en el contrato (entregables: (17)), .mismos que deberá presentar al servidor público que designe “LA (EL) (5)”.

SEGUNDA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” se obliga a aplicar su capacidad y sus conocimientos para cumplir satisfactoriamente con las actividades que le encomiende “LA (EL) (5)”, así como a responder de la calidad de los servicios y de cualquier otra responsabilidad en la que incurra, así como de los daños y perjuicios que por inobservancia o negligencia de su parte se causaren a “LA (EL) (5)”.

TERCERA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” se obliga a desempeñar los servicios objeto del contrato a “LA (EL) (5)” en forma personal e

independiente, por lo que será el único responsable de la ejecución de los servicios cuando no se ajusten a los términos y condiciones de este contrato.

CUARTA.- “LA (EL) (5)” cubrirá a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” por concepto de sus honorarios, la cantidad de \$ (18) (18) M.N.). Dicho importe será pagado en (19) , cada una por la cantidad de \$ (20) (20) M.N.), previa la entrega de los informes o de los servicios encomendados a satisfacción de “LA (EL) (5)”.

[Para el caso de que el Prestador de los Servicios comunique a la dependencia o entidad que opta por pagar el Impuesto sobre la Renta conforme al Capítulo I del Título Cuarto de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, se incluirá el párrafo siguiente:

“EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” está de acuerdo en que “LA (EL) (5)” le retendrá de los pagos que reciba por concepto de honorarios, la cantidad que resulte aplicable en los términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, por lo cual “LA (EL) (5)” le extenderá la constancia de retención correspondiente.]

QUINTA.- El presente contrato observará una vigencia (21).

SEXTA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” no podrá, con motivo de la prestación de los servicios que realice a “LA (EL) (5)”, asesorar, patrocinar o constituirse en consultor de cualquier persona que tenga relaciones directas o indirectas con el objeto de las actividades que lleve a cabo.

SÉPTIMA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” se obliga a no divulgar a terceras personas, por medio de publicaciones, informes, o cualquier otro medio, los datos y resultados que obtenga con motivo de la prestación de los servicios objeto de este contrato, ni la información que “LA (EL) (5)” le proporcione o a la que tenga acceso en razón del objeto del presente contrato.

OCTAVA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” no podrá ceder en forma parcial ni total en favor de cualquier otra persona física o moral, los derechos y obligaciones derivadas del presente contrato.

NOVENA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” comunicará a “LA (EL) (5)”, cualquier hecho o circunstancia que por virtud de los servicios prestados pudieran beneficiar o evitar perjuicio a la (el) misma (o).

DÉCIMA.- “LA (EL) (5)” designa a (22) para recibir a su entera satisfacción los informes de las actividades desarrolladas por “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS”, así como el resultado de los servicios pactados en el contrato (entregables: (17)).

DÉCIMA PRIMERA.- “LA (EL) (5)”, podrá rescindir el presente contrato, sin necesidad de juicio, por cualquiera de las siguientes causas imputables a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS”:

- a) Por prestar los servicios deficientemente, de manera inoportuna o por no apegarse a lo estipulado en el presente contrato;**
- b) Por no observar la discreción debida respecto de la información a la que tenga acceso como consecuencia de la prestación de los servicios encomendados;**
- c) Por suspender injustificadamente la prestación de los servicios o por negarse a corregir lo rechazado por “LA (EL) (5)”;**
- d) Por negarse a informar a “LA (EL) (5)” sobre la prestación y/o el resultado de los servicios encomendados;**
- e) Por impedir el desempeño normal de labores de “LA (EL) (5)” durante la prestación de los servicios;**
- f) Si se comprueba que la protesta a que se refiere la declaración II.4 se realizó con falsedad, y**
- g) Por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en este contrato.**

Para los efectos a los que se refiere esta cláusula “LA (EL) (5)” comunicará por escrito a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS”, el incumplimiento en que éste haya incurrido, para que en un término de diez días hábiles, exponga lo que a su derecho convenga, y aporte, en su caso, las pruebas correspondientes.

Transcurrido el término señalado en el párrafo anterior, “LA (EL) (5)” tomando en cuenta los argumentos y pruebas ofrecidos por “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS”, determinará de manera fundada y motivada si resulta procedente o no rescindir el contrato y comunicará por escrito a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” dicha determinación.

DÉCIMA SEGUNDA.- “LA (EL) (5)” en cualquier momento, podrá dar por terminado anticipadamente el presente contrato sin responsabilidad para ésta (e), y sin necesidad de que medie resolución judicial alguna, dando aviso por escrito a “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” con treinta días naturales de anticipación. En todo caso, “LA (EL) (5)” deberá cubrir los honorarios que correspondan por los servicios prestados y que haya recibido a su entera satisfacción.

Asimismo “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” podrá darlo por concluido de manera anticipada, previo aviso que por escrito realice a “LA (EL) (5)” en el plazo señalado en el párrafo que antecede. “LA (EL) (5)” se reserva el derecho de aceptar la terminación anticipada del contrato sin que ello implique la renuncia a deducir las acciones legales que, en su caso, procedan.

DÉCIMA TERCERA.- “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” no será responsable por cualquier evento de caso fortuito o de fuerza mayor que le impida parcial o totalmente cumplir con las obligaciones contraídas por virtud del presente contrato, en el entendido de que dichos supuestos deberán ser debidamente acreditados.

DÉCIMA CUARTA.- “LA (EL) (5)” no adquiere ni reconoce obligación alguna de carácter laboral, a favor de “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” en virtud de no ser aplicables a la relación contractual que consta en este instrumento, los artículos 1o. y 8o. de la Ley Federal del Trabajo y 2o. y 8o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, por lo que “EL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS” no será considerado como trabajador para los efectos legales.

DÉCIMA QUINTA.- Las partes aceptan que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones contenidas en el Código Civil Federal, y en caso de controversia para su interpretación y cumplimiento, se someterán a la jurisdicción de los Tribunales Federales de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando al fuero que les pudiera corresponder en razón de su domicilio presente, futuro o por cualquier otra causa.

LEÍDO QUE FUE POR LAS PARTES QUE EN EL PRESENTE CONTRATO INTERVIENEN Y SABEDORES DE SU CONTENIDO, ALCANCE Y EFECTOS LEGALES, SE FIRMA EL MISMO, AL CALCE Y AL MARGEN EN TODAS SUS FOJAS ÚTILES, EN LA CIUDAD DE (23) , EL (23).

**POR “LA (EL) (5)”
PRESTADOR DE LOS**

(2)
(3)

**POR “EL
SERVICIOS”**

(4)

OTROS SERVIDORES PÚBLICOS QUE SUSCRIBE

Existen otros tipos de contratos como:

- Contrato Colectivo: LFT Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos
- Contrato Ley: LFT Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Formato de Contrato colectivo de trabajo

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA _____ REPRESENTADA POR _____ CON DOMICILIO _____ POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO _____ REPRESENTADO POR EL SECRETARIO GENERAL _____ Y POR SU SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS _____ AMBOS CON DOMICILIO EN _____ AL TENOR LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA.- El Sr. _____ acredita su personalidad como Apoderado General de la Empresa denominada _____ para suscribir este _____ en el Instrumento Notarial No. _____, Volumen _____ Contrato en el pasado ante la Fé del Notario Público No. _____ de _____ con fecha _____, y declara que su representada es una Sociedad Mexicana dedicada a _____

SEGUNDA.- EL SINDICATO _____ está representado de acuerdo a sus estatutos por el Secretario General _____, quien suscribe este Contrato conjuntamente con el Secretario de Trabajo y Conflictos _____ y declaran que dicha agrupación esta legalmente constituida y registrada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje con el número _____ de Registro _____.

TERCERA.- Ambas partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato, en términos de lo que establece el Capítulo II del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, siendo conformes de que en lo sucesivo en el contenido de este Contrato por economía procesal,

al referirse a la Empresa denominada _____ únicamente sea con la frase "LA EMPRESA", y se mencionará al Sindicato _____ con las palabras "EL SINDICATO", asimismo para hacer alusión a la Ley Federal del Trabajo, se empleará únicamente el término "LA LEY", a los firmantes como "LAS PARTES" y al presente documento como "EL CONTRATO".

CUARTA.- "LA EMPRESA" reconoce que "EL SINDICATO" mencionado representa el interés profesional de los Trabajadores al servicio de la misma, comprometiéndose a tratar con el mismo las cuestiones relacionadas con esa representación y a tal efecto "EL SINDICATO" nombrará un Delegado que será trabajador de "LA EMPRESA" y un sub-delegado en los mismos términos quienes se ajustarán en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo del Sindicato o de sus representantes autorizados de acuerdo a los Estatutos. El Sindicato reconoce a su vez que la Dirección y Administración de "LA EMPRESA" corresponde exclusivamente a la misma.

QUINTA.- En "EL CONTRATO" se estipulan los derechos y obligaciones de "LAS PARTES" y se establecen las bases generales en sus relaciones obrero - patronales reconociendo "LA EMPRESA" a "EL SINDICATO" como el único Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo y obligándose a tratar directamente con el Comité Ejecutivo del Sindicato y Delegados del mismo todo aquello que concierna a su relación laborales. "LAS PARTES" se obligan a comunicarse por escrito el nombre de sus Representantes Legales, en un término no mayor de ___ días al nombramiento de los mismos.

SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a dar todo género de facilidades a los Delegados Sindicales y a los Trabajadores que se les designe cualquier labor Sindical para el desempeño de sus funciones dentro de la misma. Cuando debido a una comisión Sindical haya que abandonar sus labores cualquier Trabajador perteneciente a "EL SINDICATO", se dará aviso oportunamente a sus superiores inmediatos de "LA EMPRESA".

SEPTIMA.- "EL CONTRATO" se aplica a todos los Trabajadores que presten sus servicios dentro de "LA EMPRESA" en cualquiera de sus dependencias, con excepción de sus Empleados de Confianza.

OCTAVA.- "LAS PARTES" convienen en reconocer como Trabajadores de confianza a aquellos que las funciones sean las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general o que se relacionen con trabajos personales de "LA EMPRESA".

NOVENA.- "EL CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada ___ años en lo general de conformidad con el Artículo ___ Fracciones ___ de "LA LEY" y cada ___ por cuanto se refiere a los salarios, según lo establecido por el Artículo ___ de la misma Ley, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de "LAS PARTES" o en los términos previstos

por "LA LEY".

DECIMA.- "LA EMPR ESA" no podrá intervenir ni por sí ni por conducto de sus Representantes y/o Trabajadores de Confianza en el régimen interno de "EL SINDICATO".

DEL INGRESO AL TRABAJO.

DECIMA PRIMERA.- Todo el personal de nuevo ingreso a "LA EMPRESA" que se requiera para cubrir plazas existentes, de nueva creación, temporales o definitivas, con excepción de los puestos de confianza, deberán solicitarse a "EL SINDICATO" para que él mismo los proporcione, constituyéndose esto una obligación de "LA EMPRESA".

DECIMA SEGUNDA.- Cuando al recibir la solicitud por escrito de "LA EMPRESA", "EL SINDICATO" no pueda proporcionar el personal en un término de __ días, "LA EMPRESA" podrá contratar libremente al personal, con la condición de que el mismo deberá afiliarse a "EL SINDICATO" dentro del término de __ días siguientes a la fecha de su ingreso.

DECIMA TERCERA.- Para ingresar un trabajador al servicio de "LA EMPRESA" se requiere:

a).- Ser miembro de "EL SINDICATO".

b).- Someterse al reconocimiento previsto en términos de la tracción __ del Artículo __ de "LA LEY", en la inteligencia de que el Médico que los practique, será designado y retribuido por "LA EMPRESA".

c).- Suscribir la forma de Filiación que contendrá sus generales, nombre y apellidos, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio, estado civil, personas que dependen económicamente del Trabajador, puesto, categoría y clase de servicios, así como la fecha en que principió a prestar sus servicios en "LA EMPRESA" para efectos de cómputo de su antigüedad; dicha forma se hará por triplicado y se distribuirá un tanto para el trabajador. La forma de filiación referida deberá ser firmada por el representante de "EL SINDICATO".

DECIMA CUARTA.- "LA EMPRESA" podrá contratar Trabajadores por obra determinada o tiempo determinado en casos justificados conforme a los Artículos __ y __ y demás relativos de "LA LEY", de los cuales terminarán automáticamente al concluir su objeto. Para la contratación de dichos Trabajadores se observará lo dispuesto en las Cláusulas Décima Primera y Décima Segunda, en la inteligencia de que la concurrencia de los mismos no podrá disminuir el trabajo, los salarios ordinarios que se proporcionen a los Trabajadores permanentes al servicio de "LA EMPRESA" ni el número de puestos, planta o base que existan dentro de "LA EMPRESA".

DECIMA QUINTA.- Cuando se trate de Trabajadores eventuales de naturaleza distinta a los desempeñados normalmente en "LA EMPRESA", que no forman parte de las actividades y objeto social de la misma, tales como obras de albañilería, de instalaciones eléctricas, etc., "LA EMPRESA" se obliga a observar el contenido de las Cláusulas Décima Primera y Décima Segunda de "EL CONTRATO" en lo que sea aplicable y por el contenido de sus Contratos Individuales de Trabajo respectivos.

DEL TRABAJO, JORNADA, PERMISO, SALARIO Y DESCANSO.

DECIMA SEXTA.- El personal que preste sus servicios en "LA EMPRESA", será distribuido por ésta con arreglo a las necesidades de la misma, de acuerdo con las condiciones de trabajo contratadas, subordinado jurídicamente a "LA EMPRESA", y deberá desempeñar sus labores con la intensidad y cuidado, esmero y eficiencia apropiados.

El personal deberá acatar en el desempeño de su trabajo las disposiciones de "EL CONTRATO", de "LA LEY", del Reglamento Interior de Trabajo que será elaborado por la Comisión Mixta, integrada por representantes de "LAS PARTES", así como las instrucciones de su jefe inmediato y la de los demás representantes de "LA EMPRESA"; de igual manera deberá conservar un buen estado de los instrumentos y útiles que se le hayan entregado para la realización de su trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a poner a disposición de los Trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, las herramientas y útiles necesarios para su trabajo en buen estado y buena calidad.

DECIMA OCTAVA.- La duración de la jornada de trabajo será de ___ HORAS semanales de la jornada diurna, de _____ HORAS semanales en jornada mixta y de _____ HORAS semanales en jornada nocturna.

Queda entendido que "LA EMPRESA" podrá distribuir dentro de las horas de la jornada cualquier modalidad equivalente con objeto de proporcionar mayor ben eficio a los Trabajadores, siendo éste por Convenio que de común acuerdo celebre con "EL SINDICATO".

DECIMA NOVENA.- Cuando por circunstancias especiales de trabajo se requiera aumentar la jornada, los servicios prestados durante el tiempo excedente, se considerará como extraordinario, y se pagará con un ___ POR CIENTO más del salario asignado para las horas de trabajo normal. Tales servicios no podrán exceder de ___ horas diarias ni de ___ veces a la semana, si alguno de los Trabajadores no pudiere desempeñar el trabajo extraordinario que se le asigne, podrá negarse a ello haciendo saber a sus Representantes Sindicales las causas en que se base, quienes lo

comunicarán de inmediato a "LA EMPRESA".

VIGESIMA.- "LA EMPRESA" deberá otorgar permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares a los Trabajadores a través del Delegado Sindical, justificándose el motivo que lo requiera y con ___ horas de anticipación cuando menos, a fin de que "LA EMPRESA" pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa urgencia, deduciéndose los salarios correspondientes.

Los Trabajadores deberán dar aviso inmediato a "LA EMPRESA" salvo caso fortuito o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentren impedidos para ocurrir a su trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso, y en todo caso, deberán entregar a "LA EMPRESA", el día en que se presenten a reanudar sus labores, los comprobantes justificados, pues de otro modo, serán faltas injustificadas.

VIGESIMO PRIMERA.- Los Trabajadores, por cada seis días de trabajo, tendrán un descanso semanal de un _____ con pago de salario íntegro, dicho descanso lo disfrutará el día domingo de cada semana preferentemente.

También disfrutarán de descanso con pago de salario íntegro los días primero de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, veinte de noviembre, veinticinco de diciembre y primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, en términos del artículo 74 de "LA LEY".

VIGESIMA SEGUNDA.- Los Trabajadores percibirán su salario con arreglo al tabulador anexo a "EL CONTRATO", como parte integrante del mismo, y se cubrirán los días sábados de cada semana laborada vencida, en moneda de curso legal, en las oficinas de "LA EMPRESA" y dentro de su jornada de trabajo, o inmediatamente al término de ésta teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos ___y. ___de "LA LEY".

Cuando el día de pago corresponda a un día inhábil o de descanso, los salarios o percepciones serán cubiertos en el día hábil inmediato anterior, y en todo caso los Trabajadores están obligados a firmar las constancias respectivas.

VIGESIMA TERCERA.- Los Trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones, que será de seis días laborables para los que tengan un año de antigüedad, aumentada en dos días por cada año subsecuente de servicios, y después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

"LA EMPRESA" entregará anualmente a los Trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de cada año de servicio, conforme a lo dispuesto por el artículo ____ de "LA LEY".

En caso de que las vacaciones anuales a que tenga derecho el Trabajador se dividan en dos períodos dentro del año, deberán disfrutar cuando menos de seis días de vacaciones en forma continua, conforme a lo establecido en el artículo ____ de "LA LEY". Las vacaciones serán pagadas con una Prima Vacacional del ____% sobre el salario que corresponde a las mismas.

VIGESIMA CUARTA.- En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

VIGESIMA QUINTA.- Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración alguna. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los Trabajadores tendrán derecho al pago proporcional por concepto de vacaciones al tiempo de servicios prestados.

VIGESIMA SEXTA.- Los Trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario sin descuento alguno, que deberá pagarse antes del día ____ de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido un año de servicios tendrán derecho al pago proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo laborado.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTE.

VIGESIMA SEPTIMA.- La antigüedad de los Trabajadores es propiedad de los mismos y se contará de la hora y fecha en que hubieran ingresado a prestar sus servicios a "LA EMPRESA".

Una Comisión integrada con representación de "EL SINDICATO" y "LA EMPRESA", formulará el "Cuadro General de Antigüedades", distribuido por categorías de cada profesión y oficio, al cual deberá dársele publicidad de acuerdo a los establecidos por el artículo ____ de "LA LEY".

VIGESIMO OCTAVA.- Las vacantes diferentes o con duración mayor de ____ días, o cuando se cree un puesto nuevo, será cubierto por el Trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurre dos o más Trabajadores con la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y en igualdad de circunstancias que tenga a su cargo una familia.

El ascenso de un Trabajador a la categoría superior está sujeto a un período de eficiencia de un mes. Si el resultado de la prueba no favorece al

trabajador, será llamado el que lo sigue en antigüedad. Cuando no exista dentro de "LA EMPRESA" ningún Trabajador con conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar el puesto vacante, "LA EMPRESA" lo solicitará a "EL SINDICATO", aplicándose las normas para el personal de nuevo ingreso.

VIGESIMA NOVENA.- Cuando se trate de vacantes menores de ___ días, se regirá por lo dispuesto en el párrafo primero de la Cláusula anterior. En estos caso los Trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que va a desempeñar y regresarán a su antiguo puesto al terminar el transitorio con el salario que les corresponda.

TRIGESIMA.- Cuando exista una vacante objeto de ascenso, una Comisión integrada por representantes de "LA EMPRESA", lo hará del conocimiento de los Trabajadores, a través de boletines que se fijarán en lugares visibles por un termino de ___ días.

Los boletines expresarán puestos, categorías y salarios, y señalarán un plazo de ___ días hábiles para presentar por los Trabajadores las solicitudes de quienes se consideren con derecho al puesto. Terminando ese plazo de ___ días hábiles, en vista de las solicitudes presentadas, la Comisión dirá quien ocupa las vacantes.

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

TRIGESIMA PRIMERA.- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" deberán formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en términos y para los efectos consignados dentro del Título IV, Capítulo III Bis, Artículo del ___ de "LA LEY", en un período no mayor de ___ días a partir del depósito de "EL CONTRATO", conforme a lo establecido por el Artículo ___ de "LA LEY". A consecuencia de lo anterior, todos los trabajadores deberán ser adiestrados y capacitados en términos de los Planes y Programas existentes para dicho fin.

DE LA SEGURIDAD Y RIESGOS DE TRABAJO

TRIGESIMA SEGUNDA.- "LAS PARTES" se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene compuesta por igual número de Representantes, para investigar las causas de los Accidentes y Enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar se cumplan conforme al Artículo ___ de "LA LEY". "LA EMPRESA" por su parte se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

TRIGESIMA TERCERA.- "LA EMPRESA" se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria,

instrumentos y material de trabajo, e instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar Primeros Auxilios, y adiestrará al personal necesario para que los preste.

TRIGESIMA CUARTA.- Los Trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las Autoridades y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las que se indiquen por los Representantes de "LA EMPRESA" para seguridad y protección del personal conforme a lo dispuesto por el Artículo ___ Fracción ___ de "LA LEY".

TRIGESIMA QUINTA.- Los Trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso y periódicos que determinen "LA EMPRESA", quien a su vez deberá designar a los médicos que los practiquen, conforme a lo dispuesto por el Artículo ___ "LA LEY", asimismo deberán cumplir las medidas profilácticas que les dicen a las Autoridades competentes para prevenir o contrarrestar epidemias.

TRIGESIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, en cuyo Instituto deberá inscribir a todos los Trabajadores que le presten servicios en términos de "LA LEY" de la materia; las cuotas correspondientes se cubrirán por "LA EMPRESA" y los Trabajadores conforme a la propia Ley del Seguro Social.

DE OTRAS PRESTACIONES, CUOTAS Y SANCIONES SINDICALES.

TRIGESIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a descontar de los salarios de sus Trabajadores las cuotas sindicales que le solicite "EL SINDICATO" de acuerdo con sus Estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos ___ Fracción ___ y ___ Fracción ___ de "LA LEY".

TRIGESIMA QUINTA.- Los Trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso y periódicos que determinen "LA EMPRESA", quien a su vez deberá designar a los médicos que los practiquen, conforme a lo dispuesto por el Artículo ___ "LA LEY", asimismo deberán cumplir las medidas profilácticas que les dicen a las Autoridades competentes para prevenir o contrarrestar epidemias.

TRIGESIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley del Seguro Social, en cuyo Instituto deberá inscribir a todos los Trabajadores que le presten servicios en términos de "LA LEY" de la materia; las cuotas correspondientes se cubrirán por "LA EMPRESA" y los Trabajadores conforme a la propia Ley del Seguro Social.

DE OTRAS PRESTACIONES, CUOTAS Y SANCIONES SINDICALES.

TRIGESIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a descontar de los salarios de sus Trabajadores las cuotas sindicales que le solicite "EL SINDICATO" de

acuerdo con sus Estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos ____ Fracción __ y ____ Fracción ____ de "LA LEY".

TRIGESIMA OCTAVA.- "LA EMPRESA" se obliga a separar del trabajo a los Trabajadores que renuncien a pertenecer a "EL SINDICATO" o que sean expulsados del mismo, a requerimiento por escrito le "SINDICATO".

Las separaciones que se lleven a cabo a petición de "EL SINDICATO", serán sin ninguna responsabilidad para "LA EMPRESA" y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación respectiva de "EL SINDICATO".

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todo lo que no esté expresamente pactado en "EL CONTRATO", se regirá por las disposiciones de "LA LEY".

SEGUNDA.- "LAS PARTES" se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Representantes de las mismas que formulará el Reglamento Interior de Trabajo, en un termino de ____ días, el cual será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por los Artículos ____ y ____ de "LA LEY".

TERCERA.- "EL CONTRATO" se firma por triplicado, a efecto de que previo Registro, quede en poder de cada una de "LAS PARTES" una copia y otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a lo dispuesto por el Artículo ____ de "LA LEY", y surtirá sus efectos a partir de la fecha de presentación, la cual se computará también para los efectos de su revisión.

Como constancia de lo anterior, lo firman "LAS PARTES" que lo celebran en la Ciudad de _____ a _____ de _____ de _____ 20____.

POR LA EMPRESA POR EL SINDICATO

SECRETARIO GENERAL SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

¿Cómo se termina un contrato?

Por alguna de las causales de baja del artículo 47 de la LFT

- Que el trabajador falsifique documentos o información
- Incurrir el trabajador en actos de violencia, amagos, injurias contra el patrón sus familiares, otros trabajadores, clientes o proveedores, dentro o fuera de instalaciones horarios
- Daños intencionales a materiales de trabajo, o sin dolo pero por causa de negligencia
- Acto que pongan e riesgo la seguridad
- Actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual
- Revelar secretos de fabricación
- 4 inasistencias en un periodo de 30 días
- Desobedecer al patrón o sus representantes
- Negarse a tomar medidas preventivas de seguridad
- Acudir a trabajar en estado de embriaguez, o influjos de drogas
- Consumir bebidas alcohólicas o drogas
- Prisión
- Falta de documentos para desempeñar su trabajo

Es recomendable documentar esto mediante un acta administrativa

Por mutuo acuerdo (separación voluntaria), esta forma de terminación es cuando e empleado firma la carta renuncia:

Por separación justificada artículo 51 LFT, es cuando el trabajador decide separarse de la empresa y debe de incluir indemnización:

- Engañar al trabajador en condiciones de trabajo
- Reducir el salario
- No recibir el salario en la fecha o lugar convenido
- Existencia de un peligro para el trabajador

Liquidación: Es cuando la empresa decide rescindir el contrato a un empleado sin una causa justificada, también incluye indemnización

Políticas y procedimientos de Bajas

Control de cambios		
Cambio	Revisión	Fecha
Ninguno	0	01/11/12

OBJETIVO

Establecer los lineamientos y unificar los procesos que se realizan para dar por terminada una relación de trabajo de un empleado.

ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria para todas las unidades, oficinas centrales y regionales de Aramark Servicios Industriales, S. de R.L. de C.V.

DEFINICIONES

Baja: Es terminación de la relación laboral de un EMPLEADO con la empresa por cualquier motivo.

TIPOS DE TERMINACIÓN:

Renuncia: Es cuando el trabajador solicita en forma voluntaria dejar de laborar para la Empresa.

Rescisión: Es la terminación de la relación laboral de forma unilateral por parte del patrón con causa justificada, de acuerdo a las causales del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente ("LFT").

Abandono: Es cuando el trabajador tiene más de tres ausencias injustificadas en un periodo de 30 días naturales.

Liquidación:

POLITICA

1. Es política de la Empresa, que ante la situación de término de relaciones laborales voluntaria o involuntaria del personal se apliquen las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en Reglamento Interior de Trabajo, así como los procedimientos internos establecidos para tal fin.

Es cu

2. Ningún Gerente de Distrito, Gerente o Coordinador de unidad, que tenga personal a su cargo tiene la autorización por sí mismo de aplicar una baja de un empleado directo o indirecto.
3. Los Gerentes o Coordinadores de unidad, invariablemente deberá establecer contacto con el área de Recursos Humanos de unidad, Regional o con el área de Relaciones Laborales, antes de proceder a cualquier comunicación con el Empleado.
4. Para proceder a la baja un trabajador es importante, tener claro el tipo de separación por la cual se dará por terminada la relación laboral, así como el procedimiento respectivo.
5. Todas las liquidaciones del personal deberán de tener la autorización previa del Director General y el visto bueno del Director de Recursos Humanos.

DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

1. Los Gerentes o Coordinadores de unidad, deben de documentar las faltas cometidas por el empleado con actas administrativas (ver anexo 1) que denoten y dejen evidencia de las causales para aplicar la baja definitiva.
- 2.
3. Los Gerentes de departamento, Gerentes o Coordinadores de Unidad, deben solicitar por escrito a su Director de Área, la baja de un empleado a su cargo.
4. El Director de área, a su vez, solicita por escrito la baja definitiva del personal por al Director y/o Gerente de RH, en el escrito se define la fecha de baja.
5. El Director o Gerente de RH, solicitan el cálculo de finiquito del personal que causara baja a Relaciones Laborales en caso de formar renuncia.
6. El Gerente de departamento y Relaciones Laborales, analizan las causales ante una rescisión de contrato.
 - 6.1 Se toma como base el artículo 47 de la ley federal de trabajo y la Política de Conducta de Negocios de Aramark.
 - 6.2 Se revisan record de asistencia, actas administrativas, etc.

- 6.3 Con base a la evidencia que se fundamentan las causales y se determina la posibilidad de liberar a la empresa del pago de una liquidación al 100%.**
- 7. En caso de no tener causales de rescisión de contrato, el caso se revisa nuevamente con el Director de Área para revisar las implicaciones legales.**
 - 8. El Gerente y Director de área, recibe el cálculo de liquidación para conocer el costo total del pasivo laboral.**
 - 9. El Jefe inmediato es responsable de anunciar al Empleado la baja definitiva (Gerente de departamento y/o Director de Área).**
 - 9.1 El gerente de departamento debe validar la entrega de pendientes e información que está en custodia del empleado.**
 - 9.2 En caso de existir adeudos en gastos por comprobar o actividades sin concluir, el proceso de baja se detiene hasta que se realicen las aclaraciones pertinentes**
 - 10. Posterior a la entrega del área (acta administrativa) el empleado será canalizado con Recursos Humanos para la firma de los documentos de terminación (ver anexo 2).**
 - 11. Las bajas que se consideren de riesgo deben ser ratificadas en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.**
 - 12. El Gerente o Coordinador de unidad reporta la baja a Coordinadores de RH, para que se procese el Finiquito y Cheque.**
 - 13. Los cheques de finiquitos se pagan en las oficinas corporativas o regionales de Recursos Humanos.**
 - 14. El tiempo promedio para el pago del finiquito son 15 días naturales.**
 - 15. En caso de requerir con el cheque y finiquito los Gerentes o Coordinadores de unidad deben gestionar la emisión y entrega de cheque antes de los 15 días naturales con la finalidad de evitar conflictos con los empleados y que se generen demandas laborales.**

16. Las pólizas de los cheques y los finiquitos firmados por el empleado se deben de canalizar a Servicios a Empleados para su registro y archivo correspondiente y el empleado debe de llenar la encuesta de salida (ver anexo 4)
17. Relaciones Laborales, realiza la confirmación de la baja del personal en IMSS, Nómina, GMM y Vida.

Formatos

Formato 1: Acta Laboral (sanción escrita)

En la ciudad de _____ siendo las ____ hrs del día ____ de _____ del año ____ en las oficinas de la organización _____ ubicada en _____, comparecen por un parte el trabajador: Sr. _____; por parte de la organización o empresa el Lic. _____ en su carácter de representante legal de la misma, el Sr. _____ (líder inmediato), así como los testigos : señores _____ y _____ a quienes les constan los hechos que dan origen al levantamiento de la presente acta-

A continuación, el representante legal de la organización relato a los hechos y razones por los cuales se procede a levantar la presente acta administrativa, de acuerdo con la ley federal de trabajo y los lineamientos establecidos en el reglamento interior de trabajo vigente en la organización (mencionar los artículos que sustentan la acción del acta), mismos que imputan al colaborador mencionado y que consisten en los siguiente:

En uso de la palabra y con relación a los hechos que anteceden, el colaborador manifiesta (punto de vista del colaborador)

El testigo, Sr. _____ idem

Siendo las _____ hrs del día _____ el representante de la organización da por concluida la presente acta, remitiendo la misma a la gerencia de personal para efectos legales contundentes.

Leída que fue la presente, se ratifica en todas y cada una de sus partes por los comparecientes, firmándose al calce y al margen para constancia.

POR LA ORGANIZACIÓN

EL COLABORADOR

TESTIGO

TESTIGO

Formato 2: Formato de Carta Renuncia:

CARTA RENUNCIA:

México D.F. a 19 de abril de 2013

.

At'n Juan Pérez

Director de Recursos Humanos

Por la presente hago constar que por así convenir a mis intereses renuncio voluntariamente y de manera irrevocable al puesto de _____ que venía desempeñando en esta organización desde _____.

En consecuencia doy por terminado el contrato de trabajo que me liga a esta empresa de acuerdo a la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal de trabajo, no reservándome ninguna acción o derecho en contra de la misma o quien resulte responsable o apoderado de tal fuente de trabajo.

Agradezco el apoyo atención que me brindo la organización.

ATENTAMENTE

Ratificando las manifestaciones anteriores a que mi renuncia al empleo obedece a razones de índole personal, firmo nuevamente para constancia

Formato 3:

Aviso de Recisión de Empleado:

AVISO DE RESICION DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

A quien corresponda PRESENTE:

Por medio del presenta aviso hacemos de su conocimiento, que con fecha, la empresa _____

Rescinde con causa justificada el contrato individual de trabajo o relación laboral que tenia establecida con usted, sin ninguna responsabilidad para la misma, por haber incurrido en las causales _____ el artículo 47 de la ley federal de trabajo, en virtud de:

1. _____

2. _____

Lo anterior constituye un abuso de confianza a efecto de evitar la presunción de un despido justificado.

Atte.

Pepe el Toro

enterado

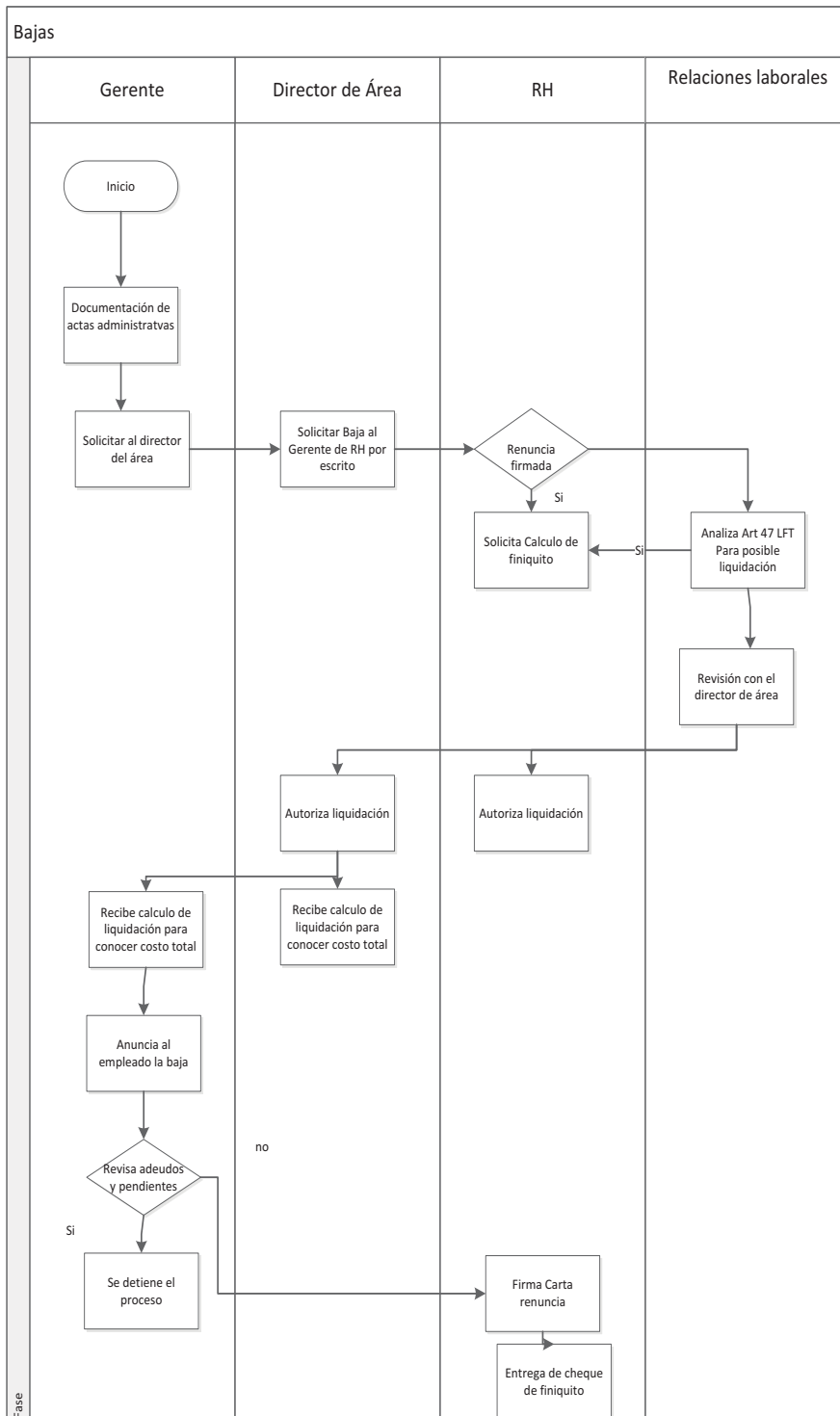
Representante legal

Recibí Original y me doy por

Formato 4: Entrevista de Salida:

CUESTIONARIO DE SALIDA		
Nombre:		Puesto:
Undad o departamento		Jefe Inmedato
		Gerente:
Fecha de Ingreso		Fecha de Salida
1 Motivo por el cual se retira de la empresa		7 ¿Cómo fue el trato de su gerente?
a Sueldos y prestaciones		a Bueno
B Maltrato		b Regular
c Motivo personal		c Malo
d Mejor Oferta laboral		
2 Como se sintio en Aramark		8 ¿Cómo fue el trato de su jefe inmediato?
a Bien		a Bueno
b Regular		b Regular
c Mal		c Malo
3 ¿Qué le agrado de la empresa?		9 ¿Cómo fu el trat de sus compañeros?
a Sueldo prestaones y puntualidad		a Bueno
B Ambiente y trato de trabajo		b Regular
c Desarrollo y recimiento aboral		c Malo
d Lugar y actividades de trabajo		
4 ¿Qué le disgusto de la empresa?		10 ¿Se Promovía la cultura de seguridad e higiene diariamente?
a Sueldo prestaones y puntualidad		a Si
B Ambiente y trato de trabajo		b No
c Desarrollo y recimiento aboral		
d Lugar y actividades de trabajo		
5 ¿Volveria a trabajar con nosotros?		
a si		
b no		
6 ¿Por que?		
a Pabtuaidad de pago		
B Ambente de trabajo		
c Horarios		
d Trato Hacia el personal		
e Otros		

Diagrama de



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre:	Nombre:	Nombre:
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Las bajas que se consideren de riesgo deben ser ratificadas en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso de rescisión se puede utilizar el siguiente formato:

**SOLICITUD A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA RESICION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR
H. JUNTA (LOCAL O FEDERAL) DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**

_____, en mi carácter de (patrón o representante legal de la empresa), tal y como lo acredito con la documentación que exhibo con la documentación que exhibo a la presente (describir documentación que lo avale como patrón o representante legal), y señalando como domicilio para recibir notificaciones _____, en esta ciudad ante esta H. comparezco expongo:

Que por medio del presente o curso, en la vía para procesal y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 47, fracción X y 991 de la Ley Federal de Trabajo, vengo a solicitar a esta autoridad laboral que notifique al trabajador _____ la rescisión de su contrato individual de trabajo se hace sin ninguna responsabilidad para el patrón, toda vez que haya faltado en forma injustificada y sin permiso de la fuente de trabajo los días ocho, nueve, diez, once y doce del presente mes y año persona a quien se trató de hacer entrega del aviso rescisorio que adjunto a la presente, en su domicilio particular _____ y que se negó a recibir en forma por demás grosera.

Por lo antes expuesto y fundado, a esta H. Junta respetuosamente pido:

PRIMERO: Tenemos por presentado a través de este escrito en vía para procesal ando por rescindido el contrato individual de trabajo celebrado con el trabajador _____ sin ninguna responsabilidad para el patrón por la causa invocada en el mismo.

SEGUNDO: Notificar el mencionado trabajador en su domicilio particular la rescisión que de su contrato individual de trabajo se hace sin ninguna responsabilidad para el patrón.

TERCERO: Ordenar al ciudadano actuario de esta Junta que al cumplir la diligencia en cuestión levante esta circunstanciada correspondiente.

RESPECTUOSAMENTE

_____ A _____ DE _____ DE

En caso de que la empresa llegue a un convenio con el trabajador se debe de firmar el siguiente formato:

CONVENIO DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TRABAJADOR el C.

**_____ Y POR LA OTRA LA EMPRESA
_____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL
C. _____ QUIENES EN LO SUCESIVO SE
DENOMINARAN "EL TRABAJADOR" Y "EL PATRON" RESPECTIVAMENTE, Y
A AMBOS COMO "LAS PARTES" Y QUE SE SUJETAN AL TIENTO DE LAS
SIGUIENTES:**

CLAUSULAS

PRIMERA.- "LAS PARTES" se reconocen mutua y expresamente la personalidad con que comparecen para la celebración de este Convenio en términos del artículo 692 de la Ley Laboral.

SEGUNDA.- "LAS PARTES" han decidido de común acuerdo dar por terminada con esta fecha la Relación y/o Contrato de Trabajo que los unía, en términos de la fracción I del Artículo 53 de la citada Ley.

TERCERA.- "LAS PARTES" manifiestan que previo ajuste y cuentas de realidades han llegado a la conclusión de que se le adeuda a "EL TRABAJADOR" por concepto de todas y cada una de las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias a que tuvo derecho hasta este día, la cantidad líquida y total de \$ _____ (_____ MN).

PRESTACIONES IMPORTE PERIODO

SALARIOS DEVENGADOS	\$ _____	\$ _____
HORAS EXTRAS	\$ _____	\$ _____
VACACIONES	\$ _____	\$ _____
PRIMA VACACIONAL	\$ _____	\$ _____
PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ _____	\$ _____
OTROS (especifique) _____	\$ _____	\$ _____
GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	\$ _____	\$ _____
SUBTOTAL	\$ _____	\$ _____

DEDUCCIONES EN TERMINOS DE LOS ARTICULOS 97 Y 110 DE LA LEY LABORAL

I.S.P.T.	\$ _____
PRESTAMOS	\$ _____
RENTAS	\$ _____

OTROS \$ _____
SUBTOTAL \$ _____

CANTIDAD NETA RECIBIDA \$ _____

Por su parte el "EL TRABAJADOR" manifiesta expresamente su conformidad con la suma mencionada, extendiendo en este momento el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en derecho proceda en favor de "EL PATRON".

CUARTA.- "EL TRABAJADOR" manifiesta para todos los efectos legales a que haya lugar, que durante el lapso que duró la relación laboral, jamás sufrió riesgo de trabajo alguno.

QUINTA.- "LAS PARTES" manifiestan no reservarse acción o derecho que ejercitar en el futuro la una en contra de la otra recíprocamente, ni laboral, ni civil, ni de ninguna otra naturaleza.

SEXTA.- El compareciente por "EL PATRON" exhibe en este acto la cantidad citada en la cláusula tercera, en: EFECTIVO ()

CHEQUE () No. _____ CUENTA _____
BANCO _____ solicitando se certifique la entrega y recibo de dicha suma.

SEPTIMA.- "LAS PARTES" manifiestan para los efectos legales conducentes que la Relación de Trabajo tuvo una duración de: _____ y consideran como base salarial diaria para el presente Convenio la cantidad de \$ _____ (_____00/100 MN).

OCTAVA.- Por último "LAS PARTES" solicitan que toda vez que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, se apruebe el mismo en todos sus términos, elevándose a la categoría de COSA JUZGADA, se ordene su archivo definitivamente concluido. Lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 33, 53 fracción I, 982, 983, 987, y 990 de la Ley en Comento.
Leído que fue el presente lo ratifican las partes en todos sus términos en la ciudad de _____ a los días ___ del mes de _____ del año _____

EL TRABAJADOR

EL

PATRON

Reglamento interior de trabajo:

Según el artículo 422 de la LFT es El conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento, el artículo 423 nos indica los mínimos requerimientos de este Reglamento. Este es un ejemplo de un reglamento interior de trabajo

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA _____, DEDICADA A _____, UBICADA EN _____, FORMULADO DE COMÚN ACUERDO POR LA REPRESENTACIONES OBRERO Y PATRONAL, INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA, DE CONFORMIDAD CON LOS ARTÍCULOS _____ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 1. Para simplificar, en este Reglamento se denominara a la Empresa _____, con la palabra “Empresa”, al Sindicato _____, con la palabra “Sindicato” y se mencionará a la Ley Federal del Trabajo, con la palabra “Ley”.

ARTÍCULO 2. La duración de la jornada de trabajo será de las _____ a las _____ horas, de lunes a _____, disponiendo los trabajadores de _____ (para descanso, o para tomar sus alimentos), laborando, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley, por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

ARTÍCULO 3. Los trabajadores están obligados a “chechar” su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicara la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 4. Todo el personal deberá presentarse a presta sus servicios a las _____ horas, concediéndose una tolerancia de _____ minutos, pero no podrá incurrir en ese retraso más de tres veces a la semana y deberán terminar la jornada de trabajo precisamente a las _____ horas.

ARTÍCULO 5. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se consideraran como extraordinarios y se pagarán a razón del _____% más del salario establecido para las horas del trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de _____ horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante de la Empresa.

ARTÍCULO 6. Los permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares deberán solicitarse por conducto del delegado del sindicato, justificándose el motivo que lo requiera y con _____ días de antelación, a fin de que la empresa pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa ausencia, en la inteligencia de que no podrán exceder tales permisos de _____ días en un lapso de un mes, ni de _____ días en el transcurso de un año; y de que se deducirán los salarios correspondientes. La Empresa extenderá el permiso por triplicado, quedando un tanto en poder de la misma, otro para el Sindicato y otro para el interesado, cuyo comprobante se requerirá para justificar la ausencia del trabajador.

Los trabajadores deberán dar aviso de inmediato a la Empresa salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; en todo caso, deberán entregar a la empresa, el día en que se presenten a sus labores, los comprobantes justificativos de las faltas, ya que de otro modo se considerarán injustificadas.

ARTÍCULO 7. Los trabajadores, por cada _____ días de trabajo, tendrán un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutarán el _____ de cada semana.

También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, a saber: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

ARTÍCULO 8. Los trabajadores, después de un año de servicios continuos disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, de _____ días laborables, que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días, por cada cinco años de servicios. Estas vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día de labores de _____.

La Empresa entregará anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad; y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y al fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, con arreglo a lo establecido en el artículo _____ de la Ley.

En caso de que las vacaciones anuales a que tengan derecho los trabajadores, se dividan en dos periodos dentro del año, deberán disfrutar

en forma continua seis días de vacaciones por lo menos conforme a lo establecido por el artículo _____ de la Ley.

Las vacaciones serán pagadas con una prima del _____% sobre los salarios correspondientes a las mismas.

ARTÍCULO 9. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose estas proporcionalmente.

ARTÍCULO 10. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 11. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día _____ de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 12. Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales, conforme a los artículos _____ de la Ley, las siguientes:

II. Trabajo nocturno industrial, así como en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley.

III. Respecto a las madres trabajadoras, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos _____ y demás relativos del citado ordenamiento

ARTÍCULO 13. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo _____

de la Ley. Según previene el artículo _____ de la Ley, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años en:

a. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
b. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales conforme al artículo _____ de la Ley, las siguientes:

_____.

c. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

d. Las demás que señala dicho precepto.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de reposo de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo establecido por los artículos _____ de la Ley.

Los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos; con una prima del _____% sobre los salarios correspondientes a las mismas.

La empresa estará obligada a llevar un registro de inspección especial, relativo a los menores de dieciséis años, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo, y a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, así como a proporcionarles capacitación y adiestramiento y a cumplir las demás disposiciones contenidas en el artículo _____ de la Ley.

DÍAS Y LUGARES DE PAGO

ARTÍCULO 14. Los trabajadores recibirán sus salarios los _____ de cada semana vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas de la Empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos _____ de la Ley Federal del Trabajo. Los salarios correspondientes a vacaciones, se cubrirán el día anterior a la fecha en que vayan a iniciarse las mismas.

Los trabajadores están obligados a firmar las constancias de pago respectivas.

ARTÍCULO 15. Cuando algún trabajador no esté conforme con la liquidación que se le haga al tiempo en que reciba su raya, deberá manifestarlo inmediatamente al representante de la Empresa para que se corrijan los errores que hubiere.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas y averías ocasionadas a la Empresa, por causas imputables a los mismo; y la Empresa podrá descontarles las cantidades correspondientes por dichos conceptos, con la limitación de que los descuentos a sus salarios por tal motivo, no podrán ser mayores del _____% del excedente del salario mínimo, conforme al artículo _____ de la Ley.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. La empresa se obliga a poner a disposición de los trabajadores, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

ARTÍCULO 18. La herramienta proporcionada a los trabajadores para ejecutar las labores, deberá ser devuelta cada día a la Empresa, al terminar la jornada laboral.

ARTÍCULO 19. Los trabajadores deberán inspeccionar las herramientas y materiales antes de usarlos, y, si encontrasen algún defecto en ellos, están obligados a comunicarlo al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 20. Cuando los trabajadores noten que los trabajos a ellos encomendados no los pueden desarrollar por falta de materiales o por cualquier otra causa, deberán dar aviso inmediatamente al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 21. Todos los trabajadores tienen la obligación de conservar en perfectas condiciones de aseo y limpieza las herramientas, maquinaria, aparatos, utensilios y muebles que utilicen, procurando evitar roturas y desperfectos de los mismos. El trabajo de mantenimiento y limpieza de la maquinaria, herramienta y demás utensilios que utilicen para el trabajo, deberá efectuarse los días _____ de las _____ a las _____ horas, de cada _____ y el tiempo que se dedique a ello será pagado como tiempo laborado conforme a la Ley.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTES, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 22. la antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se contará a partir de la fecha en que hubieren ingresado a prestar sus servicios a la Empresa.

Una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio, a la que deberá darse publicidad, para los efectos que previene el artículo _____ de la Ley.

ARTÍCULO 23. La vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Al respecto, se observarán las normas sobre capacitación y adiestramiento del contrato colectivo, así como lo establecido en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, teniendo en cuenta la cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo.

En la empresa se constituirá una Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y la Empresa.

ARTÍCULO 24. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior.

En estos casos, los trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el

salario correspondiente al puesto que va a desempeñar, y regresarán a su antiguo puesto con el salario que corresponda al mismo, al terminar el movimiento transitorio.

ARTÍCULO 25. Cuando exista una vacante objeto de ascenso, una comisión integrada por representantes del Sindicato y de la Empresa, lo hará del conocimiento de los trabajadores por medio de boletines que se fijarán en lugares visibles dentro de un término de _____ días.

Los boletines expresarán puestos, categorías y salarios, y señalarán un plazo de _____ días hábiles, para presentar las solicitudes los trabajadores que se consideren con derecho al puesto. Terminando ese plazo, en vista de las solicitudes presentadas, la comisión decidirá sobre quien ocupará la vacante.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. Ambas partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la Empresa, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme al artículo _____ de la Ley.

La empresa, por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

ARTÍCULO 27. La empresa deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo, así como para prevenir que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades respectivas; e instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensables para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

ARTÍCULO 28. Teniendo en cuenta las actividades de la Empresa, así como la maquinaria, instrumentos y material de trabajo empleados, se observarán las siguientes normas para prevenir los riesgos de trabajo y para prestar los primeros auxilios.

Los trabajadores y la Empresa deberán cumplir las normas anteriores, asumiendo para tal efecto las obligaciones respectivas.

ARTÍCULO 29. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso al servicio, y periódicos, debiendo efectuarse estos últimos cada _____; los médicos que los practiquen serán

designados y retribuidos por la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley.

El examen contendrá la historia clínica completa, con especificaciones de los antecedentes laborales, y serán complementados con los exámenes de laboratorio y gabinete necesarios.

Los trabajadores deberán cumplir las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades competentes, y las que se establezcan conforme a este Reglamento, para la seguridad y protección de los propios trabajadores; absteniéndose de cometer actos imprudentes que puedan ocasionar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 30. En caso de accidente de trabajo, la empresa dará aviso escrito del mismo, dentro de las _____ horas siguientes a la Secretaría del Trabajo y previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de _____, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a. Nombre y domicilio de la empresa;
- b. Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c. Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d. Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e. Lugar en que se presta o se haya prestado atención médica al accidentado.

En caso de muerte por riesgo de trabajo, tan pronto se tenga conocimiento de las misma, deberá dar aviso escrito a las autoridades mencionadas, proporcionando, además de datos y elementos señalados, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 31. Sin perjuicio de las obligaciones generales que establecen la Ley, el Contrato de Trabajo y el presente Reglamento, la Empresa se obliga a:

- I. Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto.

II. Mantener el número suficiente de asientos o sillas, a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados por ellos en forma compatible con la ejecución del trabajo, durante un tiempo de _____.

III. conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo _____ Constitucional, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.

IV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos de _____ de la Ley Federal del Trabajo.

V. Poner en conocimiento del Sindicato y de los Trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

b

VI. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato.

VII. Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propaganda política o religiosa en el lugar de ejecución del trabajo.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancias escrita relativa a sus servicios.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 32. Los trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones generales que se establecen en la Ley, el Contrato colectivo y el presente Reglamento, se obligan a:

I. Presentarse a sus labores con puntualidad.

II. Desempeñar el servicio bajo la dirección del representante de la Empresa, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

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

IV. Observar buenas costumbres en el desempeño de sus labores y no estorbar ociosamente el trabajo de los demás.

V. Guardar las debidas consideraciones a sus jefes y compañeros de trabajo, manteniendo el buen nombre y disciplina en el desempeño de los servicios.

VI. Rendir cuenta exacta de los materiales, herramientas y útiles que reciban para desempeñar sus labores.

VII. Restituir a la Empresa los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les den para el trabajo.

VIII. Integrar los organismos que establece la Ley.

IX. Poner en conocimiento del representante de la Empresa las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

X. Comunicar al representante de la Empresa las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Empresa.

XI. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Empresa.

XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riego inmediato peligren las personas o los intereses de la Empresa, o de sus compañeros de trabajo.

XIII. Comunicar a la Empresa por escrito sus cambios de domicilio.

XIV. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

a. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

b. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y

c. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos.

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 33. Queda prohibido a los trabajadores:

I. 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 del lugar donde trabajen.

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso del representante de la Empresa, por escrito.

III. Salir de la negociación en horas de trabajo sin permiso expreso del representante de la empresa.

IV. Substraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso de la Empresa.

V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna droga enervante, salvo que exista prescripción médica, en cuyo caso deberán presentarla a la empresa antes de iniciar sus labores, conforme al artículo _____ de la Ley.

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, exceptuándose las punzantes y punzocortantes, y las que porten los veladores.

VII. Suspender o interrumpir el trabajo propio o el de los compañeros de labores, por motivos ajenos al trabajo mismo, aun cuando permanezcan en sus puestos, salvo que se tenga para ello autorización expresa del representante de la Empresa.

VIII. Entablar conversaciones, durante las horas de trabajo, que no se relacionen con el mismo y que entorpezcan las labores.

IX. Recibir visitas en el Trabajo y Tratar asuntos particulares durante las labores.

X. Hacer colectas o cualquier clase de propaganda en el lugar en el que se desempeña el trabajo, durante las horas de este.

XI. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Empresa, para objeto distinto de aquel a que están destinados.

XII. Introducir al trabajo bebidas embriagantes, drogas enervantes y objetos que puedan considerarse peligrosos.

XIII. Fumar en el lugar del trabajo (en caso de que haya materiales inflamables).

XIV. Entrar o permanecer en al plante fuera de horas de trabajo, sin previa autorización de la Empresa.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 34. Las infracciones a la Ley, al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Reglamento, que no ameriten la separación del trabajador, serán sancionadas en la forma siguiente:

Por la primera infracción cometida en el término de _____ días, se les amonestará; por la segunda dentro del mismo periodo, se les suspenderá _____ días de trabajo; por la tercera cometida en el mismo lapso, serán suspendidos en el trabajo hasta por ocho días, según las circunstancias del caso.

Las medidas disciplinarias se impondrán, después de que hay constancia de haber oído al interesado las razones para justificar su conducta, con la intervención del delegado sindical; y se notificaran por escrito.

El presente Reglamento Interior de Trabajo entrará en vigor y empezará a surtir sus efectos en el momento en que quede debidamente depositado ante la Junta _____, y deberá ser fijado en lugar visible dentro del local de la Empresa, cumpliéndose lo establecido en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo.

_____, _____ a _____ de _____

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO

Este reglamento debe de ser elaborado por una comisión mixta depositado ante la Junta de conciliación y arbitraje para su validez con el siguiente formato:

DEPOSITO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

ASUNTO: Se presenta Reglamento

Interior de Trabajo, para su depósito.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA

Los suscritos _____ con el carácter de representante legal de la Empresa _____, dedicada _____; con domicilio ubicado en _____, y _____, con carácter de secretario general del sindicato _____, titular del contrato colectivo vigente de dicha empresa con domicilio en: _____ de acreditando nuestra personalidad con _____, respetuosamente decimos:

Venimos a presentar el original y dos copias firmadas del Reglamento Interior de Trabajo que regirá el desarrollo de las labores en la mencionada empresa, formulando de conformidad con lo establecido por el artículo 424 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, para su depósito y efectos, según previene el artículo 425 del mismo ordenamiento; solicitando se devuelva dos copias la cual una de ellas será para la comisión mixta del reglamento interior de trabajo, con la anotación de la fecha y hora de su depósito.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

México D.F. a _____ a _____ de 20__

LA EMPRESA

SINDICATO

SECRETARIO GENERAL

Para presentar el reglamento interior de trabajo son necesario los siguientes requisitos:

1. El reglamento deberá presentarse para su depósito en original y por lo menos cuatro copias con firmas autógrafas, quedándose en poder de la Autoridad un ejemplar y entregando al patrón, debidamente sellados los demás ejemplares con el acuerdo respectivo.

2. Testimonio Notarial de la empresa en original y/o copia certificada y copia simple del cual se desprenda lo siguiente: la constitución de la empresa, la denominación o razón social, su objeto y las personas con facultades para representar a dicha empresa y los efectos de dicha representación, así como comprobante de domicilio del patrón en original y copia, que se puede acreditar con:

2.1. Alta de Hacienda, exhibiendo copia simple de la misma para que se agregue a los autos, debiendo contener la cadena y sello digital de la que se desprende que fue tramitada y recibida ante el SAT; en caso de que esta Autoridad considere que no es legible o clara la información contemplada, podrá solicitar a la Autoridad receptora informe sobre la veracidad de los datos en ella contenidos.

En caso de no contar con este documento, se podrá acreditar el domicilio con cualquiera de los siguientes documentos:

2.2. Recibo de luz, a nombre y domicilio de la empresa, debiendo exhibir documento con fecha reciente; o

2.3. Recibo telefónico, a nombre y domicilio de la empresa, debiendo exhibir documento con fecha reciente; o

2.4. Contrato de arrendamiento.

3. Para personas físicas, deberá presentar el alta de hacienda en original y copia, para apoderado, carta poder firmada por el patrón.

4. El reglamento interior de trabajo deberá formularse por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y firmado por los integrantes de dicha comisión.

5. El reglamento interior de trabajo deberá contener lo dispuesto por los artículos 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que sea aplicable de acuerdo a la actividad de la empresa

4.4 Proceso de empleo.

¿Qué es el proceso de empleo?

Es el proceso de reclutar, seleccionar y contratar a personal para la empresa.

Reclutar: El proceso de juntar candidatos interesados en el puesto vacante, para poder dar inicio a esto debe de existir una requisición de personal, en el cual se describe perfil del puesto (proceso que va de la mano de compensaciones y beneficios), requerimientos específicos y motivo por el cual se genera la vacante, como se propone en el formato siguiente.

Nombre de la empresa						
Causa de la Solicitud			Justificación			
A. Puesto de Nueva Creación <input type="checkbox"/>						
B. Puesto Vacante <input type="checkbox"/>						
C. Incapacidad <input type="checkbox"/>						
Nombre del Puesto			Clave del Puesto			
Área		Horario	No. de Vacantes			
Tipo de Contrato						
Planta <input type="checkbox"/> Eventual <input type="checkbox"/> Tiempo determinado <input type="checkbox"/> Obra determinada <input type="checkbox"/>						
En caso de Plazas Eventuales, Tiempo u Obra Determinada, especificar el tiempo de duración						
Supervisa Personal						
A. Si <input type="checkbox"/>						
B. No <input type="checkbox"/> No. de Posiciones a Supervisar <input type="text"/>						
Nombre del Jefe Inmediato			Puesto del Jefe Inmediato			
Funciones Principales						
1.-						
2.-						
3.-						
4.-						
Preparación Académica Indispensable						
Conocimientos Adicionales Deseables						
Experiencia Indispensable						
Habilidades Personales						
Rango de Edad		Sexo		Estado Civil		
De _____ A _____ Años		Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Indistinto <input type="checkbox"/>		Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Indistinto <input type="checkbox"/>		
Candidatos Probables						
Nombre del Candidato	Interno	Puesto Actual	Área	Externo	Empresa	Teléfonos
Fecha de Ingreso Deseada			Sueldo			
Beneficios Adicionales a los de Ley						
_____			_____			
ÁREA SOLICITANTE			RECURSOS HUMANOS			
Candidato Contratado				Sueldo		
Fecha de Contratación		Fecha de Evaluación		Tiempo que duró la vacante		

Una vez hecha esta requisición, es recomendable elaborar un concentrado de vacantes para poder tener el registro de cuantas vacantes existen días de cobertura y reclutador asignado. El reclutador se da la tarea de juntar candidatos, esto se puede llevar acabo de distintas formas dependiendo del tipo de puesto y presupuesto, para puestos operativos es recomendable métodos como volanteo, módulos móviles, periódicos económicos (grafico o solo ofertas), bolsas de trabajo estatales, anuncios de radio, anuncios internos de la empresa, recomendaciones o al interior de la empresa.

Para los puestos administrativos, las bolsas de trabajo cibernéticas, anuncios en periódico (el universal), bolsas de trabajo de universidades ya antes mencionadas, en el caso de puestos directivos, es muy usual los llamados "Headhunters" ya que su labor es, como su nombre lo indica (cazadores de cabezas), encontrar a un puesto muy especializado.

En esta parte se hace la recepción de CV y solicitudes de empleo, por la nueva ley de protección de datos es preferible amparar a la empresa desde este proceso como aparece en el ejemplo

Solicitud de Empleo Favor de llenar el documento con letra legible Aramark	Fecha de elaboración	FOTO
	PUESTO DESEADO:	
	SUELDO DESEADO \$:	
Datos Personales		
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)
Domicilio Actual:		Teléfonos
Calle	Colonia	Código Postal
Ciudad, Estado:		Lugar de Nacimiento:
Vive con		Nacionalidad
Sus Padres: <input type="checkbox"/>	Familiares: <input type="checkbox"/>	Solo: <input type="checkbox"/>
Personas que dependen Económicamente de Usted		Estado Civil:
Hijos: <input type="checkbox"/>	Cónyuge <input type="checkbox"/>	Padres: <input type="checkbox"/>
		Soltero: <input type="checkbox"/> Casado: <input type="checkbox"/> Otro: <input type="checkbox"/>
Documentación Legal		
CURP:		RFC (con homoclave):
Número de IMSS (11 dígitos):		Siendo Extranjero qué documentos le permiten trabajar en el País:
Estado de Salud y Hábitos Personales		
¿Cómo considera su estado de Salud?		¿Padece alguna enfermedad Crónica?
Bueno: <input type="checkbox"/>	Regular: <input type="checkbox"/> Malo: <input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Ha tenido antecedentes penales?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	¿Tiene tatuajes o perforaciones en tu cuerpo?
		Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Se encuentra bajo un tratamiento médico?		¿cual?
Datos Familiares		
Nombre Completo:	Vive	Finado
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Padre:		
Madre:		
Esposa (o)		
Nombre Hijo (a):	Edad:	años
Nombre Hijo (a):	Edad:	años
Nombre Hijo (a):	Edad:	años
Formación Académica / Conocimientos		
Nombre de Institución	Terminada	Idioma Ingles: _____% Otro Idioma _____%
Primaria:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Secundaria:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Media Sup:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Profesional:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Otras:	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
¿Usted Estudia Actualmente?		
	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
Conocimientos en computación: _____		

Experiencia Laboral						
	Ultimo Empleo ó Actual		Empleo Anterior		Empleo Anterior	
Nombre de la Empresa:						
Puesto Desempeñado:						
Teléfono de la Empresa:						
Motivo de Separación:						
Ultimo Sueldo Mensual:						
Nombre de su Jefe Directo:						
Tiempo que presto sus servicios:	De:	A:	De:	A:	De:	A:
Referencias Personales						
Nombre:	Domicilio:		Teléfono:		Tiempo de Conocerlo:	
Beneficiarios						
Nombre:	Domicilio:		Teléfono:		%	
Datos Generales			Datos Económicos			
¿Como se entero de este empleado? Volante: <input type="checkbox"/> Referencia Personal: <input type="checkbox"/> Otro medio: <input type="checkbox"/>			¿Tiene otros Ingresos económicos? No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> \$ _____ mensuales			
¿Tiene familiares trabajando en la empresa? Si: <input type="checkbox"/> No: <input type="checkbox"/> En que Unidad _____			¿Su cónyuge trabaja? _____ ingresos mensuales No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> \$ _____			
¿Tiene seguro de vida? No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> Con que compañía: _____			¿Vive en casa propia? No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/>			
¿Ha esta afiliado a un Sindicato? No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> ¿A cual?: _____			¿Paga renta? _____ Renta mensual No: <input type="checkbox"/> Si: <input type="checkbox"/> \$ _____			
¿Puede viajar? Si: <input type="checkbox"/> No: <input type="checkbox"/> ¿Porqué?: _____			Hago constar que mis respuestas son verdaderas. _____			
¿Esta dispuesto a cambiar de residencia? Si: <input type="checkbox"/> No: <input type="checkbox"/> ¿Dónde? _____						
¿En que fecha puede presentarse a trabajar?						
			Firma del solicitante			
AVISO DE PRIVACIDAD						
<p>Con fundamento en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, se hace de su conocimiento que ARAMARK con domicilio en Av. Ejército Nacional Núm. 425 6to Piso Colonia Granada, Delegación Miguel Hidalgo; 11520 en México Distrito Federal, es responsable de recabar sus datos personales, del uso que se les de a los mismos y de su protección. Para ello, posterior al llenado de la presente "Solicitud de Empleo" se me entregó a leer el "Aviso de Privacidad".</p> <p style="text-align: center;">He leído y acepto los términos y condiciones establecidos en el Aviso de Privacidad:</p>						

Firma de Aceptación						

Selección: Proceso por medio del cual se descubre mediante una serie de técnicas, al candidato adecuado para ocupar determinado puesto Contratación: La firma de contrato con una propuesta económica. Hay que discriminar las solicitudes que llegan al departamento, después se lleva a cabo una entrevista frente a frente (reclutador, jefe directo, gerente, etc), aplicación de evaluaciones: De conocimientos, de habilidades, psicológicos, y socioeconómicos Es muy impórtate no omitir las referencias laborales:

HOJA DE REFERENCIAS LABORALES:

Nombre del candidato:

Nombre del entrevistado:

Empresa en la que estuvo:

Puesto que desempeñaba:

Fecha: _____ Entrevistador:

El Sr(a) (ita) _____ nos ha indicado que trabajo con usted en

¿Le conoce? Sí__ No__

¿Recuerda el periodo que trabajo con ustedes? _____

¿Cuál era el puesto que desempeño? _____

¿Cómo calificaría usted su trabajo? _____

¿Cuáles eran sus principales funciones? _____

¿Le recomendaría usted como persona responsable? _____

¿Era una persona puntal? _____

¿Le calificaría usted como persona responsable? _____

¿Le recomendaría usted como persona honesta? _____

¿Cómo manejaba sus relaciones interpersonales?
? _____

¿Cuál fue su motivo de salida? _____

¿Le recomendaría nuevamente? _____

Estamos considerando a _____ para el puesto de _____ , el cual requiere las siguientes habilidades _____

¿Cree que las pueda desempeñar? _____

¿Cuál fue su causa de baja? _____

¿Tiene demandas? _____

Observaciones _____

Contratación: Una vez encontrado el candidato ideal, se le hace una propuesta económica (véase compensaciones) y si están de acuerdo el candidato y la empresa, celebran el contrato (véase relaciones laborales) junto con una carta de bienvenida.

CARTA DE BIEN VENDA

¡Bienvenido!

Al mismo tiempo que deseamos agradecerte e valioso tiempo que destinaste para participar en el proceso de selección, nos da mucho gusto informarte que has sido la persona elegida para cubrir el puesto de _____.

Con el fin de formalizar tu contratación e integrar el expediente desde el primer día, a continuación te listamos los documentos (copias fotostáticas), que es necesario nos proporcionen el día _____ del _____ del _____.

RELACIONN DE DOCUMENTOS PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (Original y copia, el origina será devuelto una vez cotejada su veracidad).

ACTA DE NACIMIENTO

COMPROBANTE DE STUDIOS

IDIDENTIFICACION OFICIAL

AFILIACION AL IMSS

RFC

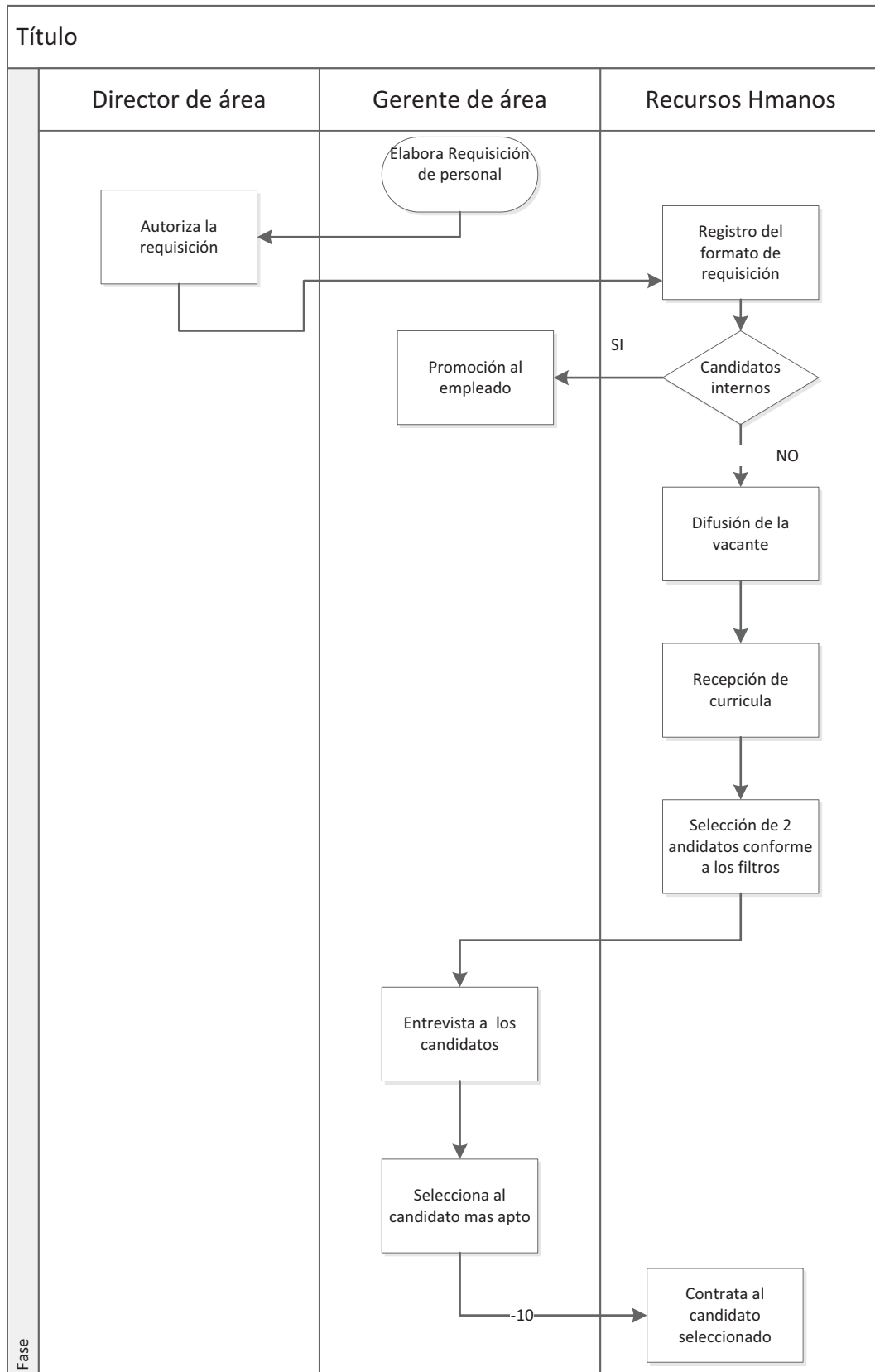
ULTIMO RECIBO DE EMPLEO

2 CARTAS DE RECOMENACION

2 FOTOGRAFIAS TAMAÑO INFANTIL

ATTE

Gerente de Recursos Humanos



4.5 Nomina

Es el documento contable y de control que muestra el monto de los salarios pagados de una manera detallada, así como las deducciones que deben pagarse por ley y como consecuencia la cantidad neta a pagar al trabajador en un periodo determinado por sus servicios prestados a un patrón.

Tipos de nomina:

- Por tiempo:
 - o Mensual
 - o Quincenal
 - o Catorcenal
 - o Semanal

Cuando un empleado se da de alta en nómina también está obligado darlo de alta ante el seguro social con su salario base (véase manuales de políticas y procesos)
Base legal:

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

I. Registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles;

II. Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya en las que se asiente invariablemente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores, además de otros

Datos que exijan la presente Ley y sus reglamentos. Es obligatorio conservar estos registros

Durante los cinco años siguientes al de su fecha.

Este comprobante debe de llevar:

I. Nombre, denominación o razón social del patrón, completos;

II. Número de registro patronal y del Registro Federal de Contribuyentes;

III. Nombre completo del trabajador;

IV. Clave Única de Registro de Población;

V. Periodo que comprende;

VI. Número de días laborados;

VII. Duración de la jornada: completa o reducida,

Para elaborar este control se debe de elaborar unos días antes del pago de la nómina un formato de pre-nomina con un formato como el siguiente:

S.A DE C.V.										Fecha : 03/05/2013
Departamento de Nómina y Recursos Humanos										Hora : 10:15:21 a.m.
Listado de Calificación de Prenómina										Página : 1
PERIODO: Del: 29/04/2013 Al: 05/05/2013										
Compañía ::	*ARAMARK MEXICO S A DE C V									
Forma :	NC039b									
Area										
Departamentos										
		D. TR.	FALTAS	INC.	PD	HE	DT	FT	No. IMSS	OBSERVACIONES
1000373	PEREZ PEREZ JUAN									
Total de Empleados :										

Los conceptos de nomina que se pueden reportar son:

- A) Ingresos: Sueldo, sueldo periodo anterior, horas extras (dobles y triple), Descanso trabajado, festivo trabajado, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo (especial), PTU (especial), vacaciones, comisiones, subsidio al empleo, ayuda de transporte, nivelación salarial, pago del fondo de ahorro
- B) Descuentos: ISR, IMSS, INIFONAVIT, FONACOT, alimentación, ventas internas, anticipo de nomina, pensión alimenticia, incapacidad, pestanos personales, gastos no comprobados, permisos sin goce de sueldo, faltas, vales de despensa, cuota sindical y descuento por fondo de ahorro.

Todos los conceptos que no aparecen en el formato de pre nomina pueden ser reportados en un formato de incidencias nominales:

RELACION DE INCIDENCIAS DE PERSONAL ENTREGADA AL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD Y NOMINAS						
INCIDENCIAS SEMANALES						
No.	NOMBRE	UNIDAD	DESCUENTOS	VALES	IMPORTE	OBSERVACIONES
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS					DIR. RECURSOS HUMANOS
		SUPERVISOR DE NOMINAS				
	POR RECURSOS HUMANOS					

Es recomendable soportar este reporte de incidencias con correos de solicitud. En el caso de compensaciones constantes deben de estar autorizadas por el director del área y Recursos Humanos:

COMPENSACIONES									
No.	NOMBRE	UNIDAD	PUESTO	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	COMPENSACION MENSUAL	MOTIVO	FECHA DE EFECTIVIDAD	SOLICITÓ
	PEPE EL TORO	RESTAURANTE SUR	GERENTE	\$ 500.00	\$ 15,000.00	\$ 4,000.00	APOYO DE RENTA		GERENTE DE DISTRITO
	ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS						RECURSOS HUMANOS		
	DIR DE OPERACIONES								

Los incrementos de salario, aunque la parte de compensaciones se ase el análisis, debe de existir un formato en el cual se describan los datos del empleado y causa del movimiento de salario como en el siguiente formato

MOVIMIENTO DE PERSONAL				FECHA DE ELABORACION:
MOVIMIENTO DE PERSONAL				
DATOS GENERALES DEL EMPLEADO				
NOMBRE :				
	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE	
No EMPLEADO			FECHA INGRESO	
Fecha de ultimo Incremento			MOTIVO	
MOVIMIENTO				
		DE	A	
Puesto				
Sueldo				
Unidad o departamento				
% de incremento				
Fecha de vigor				
Si se trata de incremento de sueldo por cambio de puesto ¿a quién está substituyendo?				
¿Qué ocurrió con la persona substituida?				
Si es puesto nuevo explique				
Observaciones				
Rango de salario del puesto				
RECURSOS HUMANOS		DIR DE AREA		DIR. GENERAL

Los movimientos nominales relacionados con el seguro social, como altas, bajas y movimientos de salario tienen que ser reportados un plazo no mayor a 5 días hábiles de acuerdo al artículo 15 fracción I de la ley del seguro social, ya se reviso

4.6 Seguridad e Higiene

¿Qué son?

Seguridad: Es el conjunto de conocimientos técnicos y su aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes en el trabajo, por medio de sus causas, encargándose de implementar las reglas tendientes a evitar este tipo de accidentes.

Higiene: Es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

¿Qué pasa si no se controlan?

Enfermedad profesional, incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, muerte de acuerdo al artículo 55 de la ley del seguro social.

Detección de riesgos

Para eliminar las causas de los accidentes es necesario conocer los riesgos. La mayor parte son razones evidentes y basta el sentido común para reconocer su peligrosidad; sin embargo, otras requieren la experiencia para darse cuenta de su peligrosidad. Hay otras situaciones cuyo riesgo no puede ser reconocido más que por personas con educación y experiencia técnica. Hay que recopilar toda a información el accidente:

REPORTE DE ACCIDENTES, LESIONES Y EVENTOS ALIMENTARIOS

Este reporte tendrá que ser enviado a Seguridad (RH) en un plazo máximo de 24 horas una vez ocurrido el accidente

División		Área	Unidad	Puesto de trabajo
FOOD <input type="checkbox"/>	FACILITIES <input type="checkbox"/>			
No. Empleado	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre(s)	
Último día de descanso	El accidente ocurrió por:			
	CONDICIÓN INSEGURA <input type="checkbox"/>	ACTO INSEGURO <input type="checkbox"/>	AMBOS <input type="checkbox"/>	
Lugar exacto del accidente	Hora del accidente	Fecha del accidente	Día del accidente	
			Lu Ma Mi Ju Vi Sa Do	
Tipo de Accidente (Seleccione un tipo de accidente)				
Lesiones		Zona del cuerpo lesionada	Accidente y/o Emergencia	
- Resbalón / Caída <input type="checkbox"/>		- Cara <input type="checkbox"/>	- Vehículo de Motor <input type="checkbox"/>	
- Cortada <input type="checkbox"/>		- Cuello <input type="checkbox"/>	- Maquinaria <input type="checkbox"/>	
- Quemadura <input type="checkbox"/>		- Espalda <input type="checkbox"/>	- Incendio <input type="checkbox"/>	
- Contusión / Golpe <input type="checkbox"/>		- Tronco <input type="checkbox"/>	- Primeros auxilios <input type="checkbox"/>	
- Torcedura/ Fractura <input type="checkbox"/>		- Brazos <input type="checkbox"/>	- Otro (especifique):	
- Otro (especifique):		- Manos <input type="checkbox"/>		
Evento de Tipo Alimentario (Servicio-clientes)		- Piernas <input type="checkbox"/>	Accidente serio	
- Se reporta enfermedad <input type="checkbox"/>		- Pies <input type="checkbox"/>	- Amputación <input type="checkbox"/>	
- Objetos extraños en los alimentos <input type="checkbox"/>		- Otro (especifique):	- Fractura permanente <input type="checkbox"/>	
- Otro (especifique):			- Fatalidad / Muerte <input type="checkbox"/>	
			- Otro (especifique):	
Requiere días de incapacidad		¿Cuántos días?	Requiere tratamiento médico	
Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>			Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>	
Requirió primeros auxilios		Acto Inseguro		
Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>	Falta de habilidad en el trabajo <input type="checkbox"/>			
Condición Insegura		Falta de conocimientos del trabajo <input type="checkbox"/>		
Área de trabajo (Lugar e Instalaciones) <input type="checkbox"/>	No usó equipo de protección <input type="checkbox"/>			
Equipo de trabajo (Herramientas) <input type="checkbox"/>	Descuido del trabajador <input type="checkbox"/>			
Equipo de protección <input type="checkbox"/>	Actitud impropia <input type="checkbox"/>			
Otra (especifique):	Violación de lineamientos <input type="checkbox"/>			
	Otra (especifique):			
Describa cómo ocurrió el accidente e identifique las causas inmediatas que dieron origen al accidente (si hace falta espacio llene en una hoja anexa)				
Descripción:			Causas inmediatas:	
¿Qué medidas de seguridad se realizarán para evitar estos accidentes en el futuro?				
Nombres y Firmas				
Empleado: _____		Gerente de Distrito: _____		
Gerente de Unidad: _____		Seguridad e Higiene: _____		

Este formato debe de ser llenada cada vez que ocurra un accidente por los gerentes de área para llevar una estadística mensual de los accidentes ocurridos:

Sumario de accidentes

Tipo de incidente	# DE ACCIDENTS	DE INCAPAC
- Cortada	0	0
- Enfermedades reportadas	2	2
- Fractura/Desguince	0	0
- Gope/Contusion	0	0
- Objetos extraños en alimentos	1	1
- Quemadura	0	0
- Resbalon/caida	0	0
Fuego	0	0
Veiculos de motor	0	0
Enfermedades (epilepcia, precion arterial, etc)		
accidentes no incapacitantes	0	0
Incidentes serios		
	0	
TOTAL		

Así obtendremos una estadística de cuáles son los accidentes más comunes y la razón por la cual estos ocurren así poder controlar y evitarlos.

4.7 Capacitación y adiestramiento.

La capacitación se refiere a los métodos que se utilizan para dar a los trabajadores (nuevos o actuales) las habilidades necesarias para realizar sus labores, por lo tanto existe la capacitación de inducción de nuevos empleados y la de mejoramiento de desempeño.

Este proceso consta de 5 pasos:

1. Diagnóstico de necesidades de capacitación: identificar habilidades específicas necesarias para el desempeño y productividad estableciendo objetivos de capacitación
2. Diseño didáctico: Compilar objetivos, métodos, materiales y contenido,
3. Validación: Presentar y aprobar frente a una audiencia la efectividad del programa
4. Implementación
5. Evaluación: Valorar las reacciones, aprendizaje, comportamiento y resultados de los participantes.

El artículo 153 de la LFT es el que regula la parte de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y nos indica que la capacitación debe ser para actualizar y perfeccionar conocimientos y habilidades, posibles asensos, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad o actitudes del trabajador.

Los planes de capacitación están regulados por la STyPS y en específico por la dirección general de capacitación en la cual deben de estar registrados los procesos con los formatos que se mencionan a continuación:

- Informe sobre la constitución Comisión mixta DC-1
- Presentación del programa de capacitación y adiestramiento DC-2
- Constancias de Habilidades laborales DC-3
- Lista de constancia de habilidades entregadas DC-4
- Solicitud de registro de agente capacitador externo DC-5

El Diagnóstico de necesidades de capacitación DNC proporciona la información necesaria para tomar decisiones de planes de trabajo y programas de trabajo, en el cual existen varios métodos.

Este diagnóstico puede ser hecho por el jefe directo cuando tiene conocimiento de las necesidades de capacitación:

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN										
ARAMARK MÉXICO, S.A. DE C.V.										
JEFE DEL TRABAJADOR			MP-RH-02-A							
# Empleado	NOMBRE Y FIRMA	PUESTO	NOMBRE DEL TRABAJADOR	PUESTO DEL TRABAJADOR	FECHA	SENY SAFE	B/CCEL	Curso 4	Curso 5	Curso 6
1022566	DELUNA GONZALEZ HECTOR	DIRECTOR DE COMPRAS	NAVARRO HERNANDEZ MARIA FERNANDA	COMPRADOR SENIOR	08-feb	X	X			
1025168	DELUNA GONZALEZ HECTOR	DIRECTOR DE COMPRAS	CUETO NAPOLIS KAREN IVETTE	COMPRADOR JUNIOR	08-feb		X			
1026288	DELUNA GONZALEZ HECTOR	DIRECTOR DE COMPRAS	QUIROZ ZARATE GENARO RODRIGO	COMPRADOR SENIOR	08-feb	X	X			

Para control interno de la programación de capacitación se puede llevar con el siguiente formato:

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

CURSOS A IMPARTIR

MES	SERV SAFE	EXCEL	Curso 4	Curso 5	Curso 6
may-12	X				
jun-12		X			
jul-12					

Es importante dar seguimiento de los programas de capacitación para corroborar su efectividad y tomar acciones correctivas en caso de ser necesario, en este formato se propone una evaluación práctica 3 meses después del curso, aunque esta puede variar dependiendo las necesidades:

MONITOREO DE LA EFECTIVIDAD DE LA CAPACITACIÓN

FECHA			SERV SAFE								ACCIÓN TOMADA EN CASO DE NO HABER SIDO EFECTIVA		JEFE DEL TRABAJADOR	
# EMPLEADO	NOMBRE	Fecha de Ingreso:	EVALUACION TEORICA	EVALUACION PRACTICA 3 MESES DESPUES	EVALUACION TEORICA	EVALUACION PRACTICA 3 MESES DESPUES	EVALUACION TEORICA	EVALUACION PRACTICA 3 MESES DESPUES	EVALUACION TEORICA	EVALUACION PRACTICA 3 MESES DESPUES			NOMBRE Y FIRMA	PUESTO
	MONITOREO DE EFECTIVIDAD		1	2	1	2	1	2	1	2				
1022566	CUETO NAPOLES KAREN IVETTE	30/12/2008			OK	OK							DE LUNA GONZALEZ HECTOR	DIRECTOR DE COMPRAS

Y para la elaboración de los reconocimientos y comprobación del número de capacitados se debe llevar un control de asistencia:

REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN

ASISTENCIA DEL PERSONAL PARA CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO

FECHA:

HORARIO

NOMBRE DEL CURSO:

NOMBRE DEL EXPOS

FIRMA:

ASISTENTES

No.	NOMBRE	FIRMA	ÁREA DE TRABAJO
1			
2			
3			

La evaluación también aplica para el instructor en forma de retroalimentación para la mejora del servicio de capacitación:

Instructor: _____

Actividad: _____

Nombre del coordinador(a): _____

Fecha: _____

Tema: _____

Duración: _____

Es muy importante para la Sub Área de Regulación y Evaluación, y para el coordinador de esta actividad educativa contar con su opinión, la cual nos permitirá realimentar el proceso de trabajo-aprendizaje para mejorar las futuras actividades. Es por eso que le solicitamos llenar esta fórmula, que tiene como propósito valorar el desempeño del instructor o instructora.

Instrucciones: Marque con una (X) la casilla que mejor se ajuste a su criterio.

DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR	CRITERIOS				
	Excel ente (5)	Muy Buena (4)	Bueno (3)	Regu lar (2)	Defici ente (1)

1. Discutió el programa en forma:					
2. Su manera de enseñanza estimuló en usted el aprendizaje:					
3. Demostró dominio del tema:					
4. Transmitió su mensaje en forma:					
5. Distribuyó el tiempo durante las horas lectivas en forma:					
6. Utilizó el tiempo asignado en forma:					
7. Utilizó el material didáctico en forma:					
8. Brindó las instrucciones de la actividad en forma:					
9. Contestó las preguntas de los participantes en forma:					
10. Mantuvo el interés de los participantes en forma:					
11. Resumió las ideas principales de cada tema:					
12. Verificó el avance durante el desarrollo de la actividad educativa en forma:					
13. Su trato con los participantes fue:					
14. Estableció una relación directa entre la teoría y la práctica en forma:					
15. La relación entre la evaluación aplicada y los objetivos fue: Aplica para actividad de aprovechamiento, utilizar Tabla 2.					
TOTAL					

Recomendaciones y/o sugerencias:

4.8 SERVICIOS AL PERSONAL

Los servicios al personal son las demandas de los trabajadores para su mejor desempeño, como las cartas patronales, estas pueden ser utilizadas para darse de alta en su clínica de seguridad social, las guarderías y tramites al INFONAVIT, estas deben de ir en hoja con membrete de la compañía con firma y sello de la misma

México, D. F. 19 de

OCTUBRE de 2010

Asunto: CARTA PATRONAL

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente hago constar que la Sra. _____ trabaja en la Empresa Aramark México S.A. de C.V. y tiene los siguientes datos en su expediente.

F. Ingreso: 07 de OCTUBRE de 2010

R.F.C:

No. IMSS

DOMICILIO:

Salario Diario: \$

Día de Descanso: SABADO Y DOMINGO

Puesto: AUXILIAR GENERAL

Asimismo la Empresa cuenta con los Sigüientes datos de Identificación:

Nombre Empresa:

ARAMARK MEXICO S.A. DE C.V

R.F.C.

AME 950116SJ1

Reg. IMSS (Patronal):

B051634510-2

N. Exp. INFONAVIT

09165501-3

Domicilio:

EJERCITO NACIONAL 425 6TO PISO
COL. GRANADA C.P. 11520
MÉXICO D.F.

Para los fines lícitos que considere conveniente se extiende la presente.

A T E N T A M E N T E

**LIC. ENRIQUE MARTINEZ
DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS
TEL.- 8503-6141**

Otra de las cartas que puede ser de mucha ayuda para los trabajadores son las dirigidas a las embajadas para tramitar visas, de igual modo con membrete firma y sello como la siguiente:

25 de Marzo, 2013

**EMBAJADA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA
EN MEXICO D.F.**

Nos permitimos presentar y recomendar a sus finas atenciones La C. _____, quien es empleado y colaborador nuestro, con el puesto de GERENTE DE CONTRALORIA y una antigüedad de 6 años a partir del 28 de Agosto del 2006, con un número de seguro social 11017808731, siendo nuestra recomendada, persona de amplia solvencia moral y económica.

La C. _____, cuya firma consta al calce de la presente, estará ante esa Embajada con el objeto de solicitar la Visa correspondiente.

De antemano agradecemos la valiosa atención que se sirva prestar a nuestro colaborador y nos es grato protestar a ustedes nuestra mas atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE

Lic.
Gerente de Recursos Humanos

Lic.

También las cartas de recomendación en el proceso de salida son muy importantes, no es necesario el membrete pero si el sello y firma

Carta de recomendación:

México DF a

A quien corresponda:

Por medio de la presente nos permitimos recomendar ampliamente al Sr _____, quien laboró en nuestra organización desde el __ de ____ del __ y a hasta el __ de ____ del ____.

Reconocemos el especial esfuerzo y colaboración que el Sr _____ demostró durante el tiempo que laboró con nosotros en el puesto _____, cumpliendo de manera satisfactoria las funciones que le fueron asignadas durante el tiempo que prestó sus servicios a esta organización los cuales han coadyuvado al alcance de los objetivos y metas de la misma, a su vez es digno mencionar que durante este tiempo demostró ser una persona honesta y capaz de desarrollar las tareas que se le encomendaron.

Para los fines lícitos que al interesado le convengan, quedo a sus órdenes para cualquier duda o aclaración

**Lic _____
5555-5555**

En caso de no haber finalizado la relación laboral de una manera honesta profesional se puede otorgar una constancia laboral:

México, D.F. a 16 de julio de 2009.

A quien Corresponda

Presente.

Por medio de la presente, se hace constar que el C. Oscar Miguel Abrego Reyes prestó sus servicios en esta compañía como Mensajero del 17 de enero de 2008 al 20 de mayo de 2008 , percibiendo un ingreso mensual de \$ 3,800.00 pesos más percepciones y deducciones.

Rene Romero Cornejo

Recursos Humanos

Existen empresas que manejan préstamos personales a sus trabajadores, estos deben de estar respaldados por pagaré dónde se indique los periodos y un formato de autorización de descuentos donde da su consentimiento para que la empresa descuentos este préstamo va nómina

PAGARÉ

Monto: \$ _____

Por valor recibido, _____ (el "Suscriptor"), por este Pagaré promete incondicionalmente pagar a _

_____ (el "Beneficiario"), en sus oficinas ubicadas en

_____, o en cualquier otro lugar que el Beneficiario, o el tenedor de este Pagaré, designen por escrito, la cantidad de \$ _____

(_____, 00/100 M.N.) el día _____.

En caso de incumplimiento en el pago de la suma adeudada de conformidad con este Pagaré, y que permanezca sin pagarse, el Suscriptor se obliga a pagar al Beneficiario sobre la suma vencida y no pagada, un interés moratorio equivalente a una tasa del ___ % (_____ por ciento) anual.

Para todo lo relativo al presente Pagaré, el Suscriptor señala como su domicilio:

Suscriptor

El Suscriptor renuncia a la presentación, demanda, protesto y cualquier otra notificación en relación con este Pagaré.

Para todo lo relacionado con este Pagaré, el Suscriptor se somete irrevocablemente a la jurisdicción de los tribunales ubicados en la Ciudad de México, Distrito Federal, Estados Unidos Mexicanos, renunciando a cualquier otro fuero que por razón de su domicilio, presente o futuro, que pudiera llegar a corresponderle.

Este pagaré se suscribe en México, Distrito Federal a 18 de ENERO del 2013

Autorización de descuentos nominales

México D.F., a 15 de FEBRERO de 2013.

Por este conducto, **AUTORIZO** a la empresa _____ para que me sean descontados vía nómina 12 pagos en forma **QUINCENAL** a partir del 15 de **MARZO** del 2013, por la cantidad de \$2,500.00 (**DOS MIL QUINIENTOS 00/100 m.n.**), a fin de cubrir la cantidad de \$30,000.00 (**TREINTA MIL 00/100 m.n.**), misma cantidad que describe el pagaré firmado a mi entera disposición.

Nombre y firma del empleado

Gafetes y Credenciales

Objetivo:

Establecer la cultura de uso de credencial de empleados y visitantes como herramienta de identificación y control de asistencia

Mecánica:

Todos los nuevos empleados que ingrese a la compañía deberán solicitar al departamento de Recursos Humanos con sus datos completos:

- Nombre completo
- Departamento
- Puesto
- Esquema de contrato
- Tipo de contratación: (Nomina, Honorarios u Subcontratación)

Para que les sea entregada una credencial de identificación.

Modo de Uso:

Todos los empleados deberán registrar su entrada y su salida respetando los horarios de la empresa.

Es obligatoria portarla dentro de las instalaciones de la empresa.

La reposición de la credencial, por extravió, robo o uso inadecuado tendrá in costo de \$: _____, el cual será cubierto por el titular.

La credencias es intransferible y propiedad de la compañía, por lo cual deberá ser devuelta al finalizar la relación laboral.

Para los visitantes deberán registrarse en la libreta de Ingreso donde deberán anotar los siguientes datos

- Nombre completo
- Compañía a la que representa
- Asunto
- A quien visita
- Equipos de valor o herramientas
- Placas de automóvil
- Si tiene cita

Para que se les otorgue un gafete de visitante

En caso de que exista alguna falla en los equipos para los gafetes o credenciales se imprimirá una provisional, el cual deberá llevar foto infantil, firma del empleado, y sello de la empresa con el siguiente formato:

1

Foto reciente

dic-08
VIGENCIA

ROBERTO

GRANDE LOPEZ

OPERARIO GENERAL

ARAMARK MÉXICO S.A. DE C.V.

Número de Empleado:
#;REF!

Fecha de Ingreso:
julio 14, 2008

FIRMA DEL EMPLEADO

TEL:85-03-61-00

POLITICA DE ADMINISTRACION DE UNIFORMES

Objetivo:

Dar a conocer al gerente de unidad los pasos a seguir para solicitar los uniformes de sus trabajadores.

Esquema:

- a) El Gerente de Unidad emite la requisición de uniformes para su personal al departamento de compras por medio del portal de Aramark, con una periodicidad de dos veces por año y/o de acuerdo a sus necesidades.**
- b) El gerente de unidad será responsable de recibir, almacenar y distribuir dichos uniformes entre su personal.**
- c) Es responsabilidad del Gerente de Unidad asegurara que todo su personal cuente con su uniforme completo.**

Mecánica:

El gerente de unidad emite la requisición al departamento de Compras.

- 1. El gerente distrital autoriza la requisición.**
- 2. El gerente de unidad recibe los uniformes, entrega al trabajador y recaba la firma de recibido del trabajador en el Formato de Vales de uniforme y Equipo de Trabajo.**

Consideraciones Importantes:

- El Reclutador y El Gerente de Unidad al momento de la contratación y a la entrega de uniforme respectivamente, serán responsables de enterar al empleado que en caso de no entregar el uniforme completo, al momento de renunciar, el costo será descontado de su finiquito.**

Es importante que el empleado firme de recibido un vale donde se describa lo que se le entrega al trabajador

FORMATO DE VALE DE UNIFORMES

VALE DE UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO.

Nombre: _____ Fecha de Ingreso: _____

Unidad: _____ Fecha: _____

Recibí de ARAMARK el siguiente equipo de trabajo:

Cantidad	Descripción	Costo	Fecha
TOTAL			

Me comprometo a portar este equipo de trabajo mientras me encuentre realizando las funciones para lo que fui contratado y en caso de que decida retirarme de la empresa, quedo obligado a devolver el equipo de trabajo que me asignaron, de lo contrario autorizo a la empresa para que me lo descuente de mi finiquito.

Acepto:
Trabajador
Nombre y firma.

Entrega:
Nombre y firma.

5. Cronograma

ACTIVIDAD	2013																		
	ENERO				FEBRERO			MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1 OBSERVACION																			
2 DETECCION																			
3 INVESTIGACION																			
4 ELABORACION DE FORMATOS Y POLITICAS																			
5 INTEGRACION																			

6. Bibliografía:

Alvares, T. M. (2011), Manual para elaborar Manuales de Políticas y Procedimientos, México, Panorama

Reza T. J. (2010), Instrumentos básicos para la gestión de Recursos Humanos. México. Panorama

Climment B. J. (2006). Formulario de Derecho de Trabajo. México. Esfinge

Reyes P. A. (2009). Administración de Personal, Relaciones Humanas. México. Limusa

Reyes P. A. (2009). Administración de Personal, Sueldos y Salrios. México. Limusa

Reza T. J. (2012). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. México. Panorama

Varela J. R. (2006). Administración de la compensación, sueldos salarios y prestaciones. México. Pearson Prentice Hall

Trueba U. A.(2008). Ley Federal del Trabajo. México. Porrúa.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2012). Ley federal de trabajo. México. Secretaría de trabajo y previsión social

Dressler G. (2001). Administración de Personal. Pearson Prentice Hall

Lacalle. G. (2012) Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. España. Editex

ANEXO

ÍNDICE

Formato de descripción de puestos.....	3
Formato de cuestionario de descripción de puestos	6
Formato de Propuesta económica Administrativa.....	17
Formato de propuesta económica operativa.....	18
Formato de Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado.....	19
Formato de Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.....	23
Formato de Contrato individual de trabajo por obra determinada.....	27
Formato de contrato individual de trabajo por destajo por tiempo indeterminado...29	
Formato de contrato de agente de ventas por comisión.....	33
Formato de Contrato de trabajo a Domicilio.....	36
Formato de contrato de portería o Conserje.....	38
Formato de contrato colectivo de trabajo.....	42
Formato Acta Laboral (sanción escrita).....	52
Formato de Carta Renuncia.....	53
Formato Aviso de Recisión de Empleado.....	54
Formato de solicitud de recisión de contrato para la junta de conciliación y arbitraje.....	55
Formato de convenio de terminación.....	56
Formato de Reglamento Interior de Trabajo.....	58
Formato de depósito de reglamento interior de trabajo.....	72
Formato de referencias laborales.....	73
Formato de carta de bienvenida.....	74
Formato de evaluación al capacitador.....	75
Formato de Carta Patronal.....	77
Formato de Carta para embajada.....	78



Formato Carta de recomendación.....	79
Formato de constancia de empleo.....	80
Formato de pagaré.....	81
Formato de Autorización de descuentos vía nomina.....	82
Formato de Vale de Uniforme.....	83

Formato de descripción de puestos

DESCRIPCIONES DE PUESTO

Supervisor de Unidad

Nombre de la empresa: Aramark México S.A. de C.V

Giro: Servicios

Fecha de Elaboración:

Aprobaciones:

_____	_____	_____
Ocupante	Jefe Directo	Recursos Humanos

Identificación del puesto

- Nombre del puesto: Supervisor de unidad
- Titular:
- Puesto al que reporta: Gerente de unidad
- Ubicación del puesto: Operaciones
- Nivel: Supervisión
- Número de plazas: 2
- Ubicación física: Comedor de KPMG

Propósito del puesto:

Supervisar al personal que trabaja en el comedor para que los procesos sean llevados a cabo correctamente para el buen funcionamiento de este.

Funciones:

- Aplicar las normas del manejo higiénico de alimentos, cuidando la inocuidad de los alimentos para evitar riesgos o contaminaciones.
- Capacidad para motivar a los meseros y al personal de la cocina.
- Capacidad para llevar a cabo evaluaciones de rendimiento.
- Capacidad para hacer comentarios constructivos en forma significativa.
- Supervisar al equipo de la cocina para tener el personal adecuado y la mayor satisfacción del cliente.
- Supervisar los procedimientos de manejo de los alimentos para garantizar salud y seguridad.
- Asignar y llevar a cabo limpiezas adicionales para mantener la cocina limpia y saludable.

- Mantener los estándares y los niveles correctos de inventario de alimentos y artículos no alimenticios para la satisfacción del cliente.
- Debe asegurar buenos controles de costos para mantener los costos de alimentos y mano de obra en los rangos aceptables.
- Conocer de todos los procedimientos de salud y limpieza y asegurarse que sean implementados y seguidos por todos.
- Administrar el presupuesto para lograr las ventas planeadas, obteniendo una utilidad deseable.
- Pago a las personas que repararon alguna imperfección en la cocina.

Naturaleza y alcance del puesto:

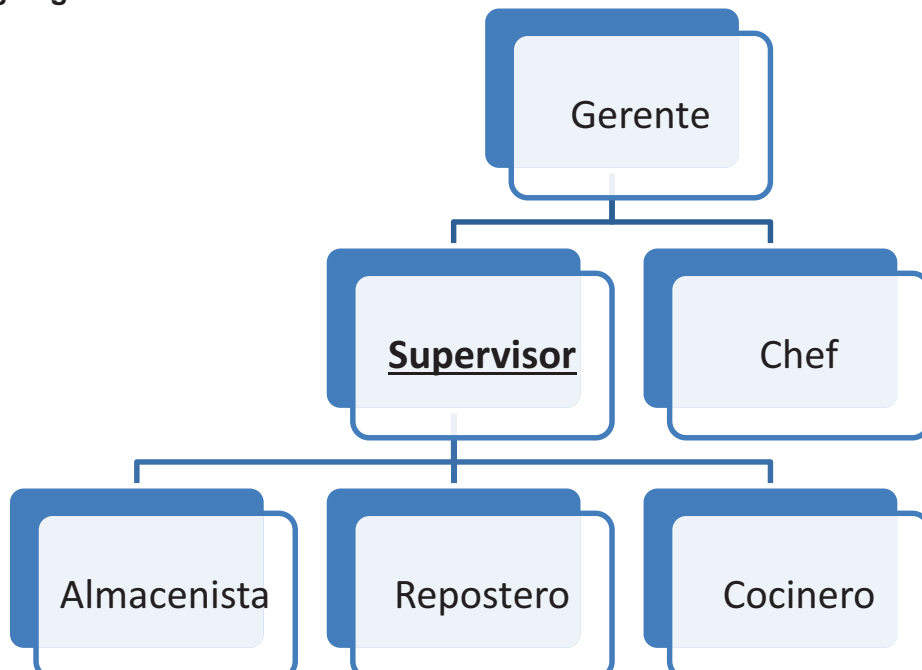
a. Obstáculos:

- Cambio en los precios de los alimentos.
- Incumplimientos en las entregas por parte de los proveedores, y sea en tiempo o en la calidad de los productos.
- Rotación o incapacidades de personal.
- Falta de presupuesto.
- Inasistencia de los empleados.

b. Reto:

- Que el servicio se ofrezca en tiempo y forma.
- Lograr coordinar a las persona correctamente
- Aumentar las ventas

Mini-organigrama:



Relaciones internas y externas:

a) Internas:

- Gerente de unidad, informándole de las situaciones favorecedoras o no favorecedoras.
- Cocinero, revisado que se esté manipulando los alimentos de manera higiénica.
- Almacenista, revisando que existan los alimentos necesarios con las fechas de caducidad pertinentes, y estén acomodados de la manera correcta facilitándole el trabajo al personal de cocina.
- Repostero, supervisado que los postres estén listos durante el servicio.
- Cajero, revisando los cortes de caja, para que no sobre o falte dinero.
- Con el departamento de calidad, apoyando a las certificaciones del giro restaurantero.
- Dirección de compras, para solicitar los materiales necesarios.
- Departamento de finanzas para reportar las ventas y facturación.

b) Externo:

- Con el cliente, atendiendo sus inconformidades.
- Proveedores.

Dimensiones del puesto:

- Ventas de 1,000 comidas al día.
- Supervisar a 16 personas.
- Revisar los alimentos de 10 proveedores a la semana.
- Administrar el presupuesto asignado para la compra de los alimentos faltantes.
- Realizar los registros oportunos indicando las cantidades faltantes de alimentos, así como los vendidos.

Perfil:

- a) **Conocimientos en Sistemas:** Computación, Manejo básico de Excel.
- b) **Conocimientos profesionales:** Manejo higiénico de alimentos, Distinto H, HACCP, administración, elaboración y seguimiento de inventarios, costeo en base a menús.
- c) **Habilidades:** Manejo de personal y de conflictos, trabajo en equipo.
- d) **Características:** Ordenado, facilidad de palabra, facilidad para negociar, proactivo.

Formato de cuestionario de descripción de puestos

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

COMPañÍA SANDY ALIMENTOS S.A. DE C.V.

I. ENCABEZADO

1. Nombre del puesto: _____

Base: _____ Confianza: _____

¿Suelen darse otros nombres?

a) En la empresa (SI) (NO) ¿Cuál?

b) En otras (SI) (NO) ¿Cuál? _____

2. Ubicación:

División / Gerencia:

Departamento:

Departamentos a su cargo:

Puestos bajo su mando:

3. Jefe inmediato (Puesto):

4. Reporta además a:

_____ Para _____

_____ Para _____

_____ Para _____

_____ Para _____

5. Contactos permanentes:

INTERNOS

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

EXTERNOS

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

Con _____ para _____

6. Puestos inmediatos

Inferiores:

Superiores:

7. Número de empleados en el puesto: _____ Número de plazas _____

**8. Jornada normal de trabajo de _a _____ horas de lunes a _____
descansando _____**

TOTAL_____

9. Persona que proporciona la información:

Tiempo en la empresa:

Tiempo en el puesto:

10. Analizó:

Fecha:

Revisó:

Fecha:

II. DESCRIPCIÓN GENÉRICA

Describe brevemente en qué consiste su trabajo:

III. DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA

A. Actividades diarias y consistentes:

Actividades

Hrs. Diarias Aprox.

B. Actividades periódicas:

Actividades	Hrs. Diarias Aprox.
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

C. Actividades eventuales:

Actividades	Cada cuando
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

D. ¿Tiene usted obligaciones o responsabilidades?

Actividades	Cada cuando
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>

E. Observaciones generales:

OBJETIVO DEL PUESTO DETERMINADO POR EL COMITÉ DE ANALISITAS

IV. REQUERIMIENTOS Y ESPECIFICACIÓN DEL PUESTO

a) Conocimientos generales:

Requiere	SI o NO	¿Qué? Ó ¿cuáles?	¿Para qué?	FRECUEN CIA
Leer y escribir				
Operaciones Aritméticas				
Matemáticas de taller				
Taquigrafía				
Mecanografía				
Manejo de archivos				
Manejo de máquina				
Maneja coche				
Manejo de computadora				
Contabilidad				
Dibujo				
Idiomas				

--	--	--	--	--

ES: Esporádicamente 25% OC: Ocasionalmente 50%
75% CN: Constantemente 100%

FR: Frecuentemente

Los conocimientos teóricos requeridos en el puesto son equivalentes a:

4° de Primaria	_____	Preparatoria	_____
Primaria	_____	Carrera Corta	_____
Completa	_____		
Oficio	_____	Carrera	_____
		Profesional	_____
Secundaria	_____	Posgrados	_____
	_____	Otros	_____

¿Para qué tipo de aplicación de conocimientos en el desempeño del puesto?

B. Experiencia

1. Previa:

a. Fuera de la empresa:

¿En qué puestos y qué actividades? ¿Por cuánto tiempo?

b. En la empresa:

¿En qué puestos y qué actividades? ¿Por cuánto tiempo?

c. ¿De qué puesto en concreto pasó al actual, la persona que da los informes?

2. En el puesto:

Después de entrar a ocupar el puesto actual, cuánto tiempo considera que normalmente lo conocerá bien el trabajador, de tal manera que su desempeño sea satisfactorio.

Días (8, 15, etc.) _____ Años (1, 2, 3, etc.) _____

Meses (1, 2, 3, 4, etc.) _____

C. Criterio:

a. ¿El trabajo sólo exige interpretar y aplicar bien las órdenes recibidas dentro de una rutina de trabajo ya establecidas? (SI) (NO); describa de alguna forma esa rutina.

b. ¿Debe el mismo empleado organizar diariamente en forma distinta su trabajo? (SI) (NO). Describa esa organización.

c. ¿Debe organizar o preparar diariamente el trabajo de otros? (SI) (NO). Describa esa organización.

d. ¿Tiene el empleado que tomar decisiones y/o resolver problemas?
Tipos de decisiones y/o problemas

Actividades	Rutinarios	Importantes	Difíciles	Trascendentales
Eventuales				
Poco frecuente				
Frecuencia normal				
Constante				

e. Ejemplifique el tipo más ordinario de decisiones que debe tomar y/o problemas a los que se enfrenta

f. En la toma de decisiones o solución de problemas se considera que normalmente:

Puede consultar
Debe consultar

Sólo en casos difíciles
Debe decidir por el mismo

D. Iniciativa:

Marque:

- a) ¿El puesto exige sólo la iniciativa normal a todo trabajo? _____
- b) ¿Exige sugerir eventualmente métodos, mejoras, etc. para su trabajo? _____
- c) ¿Exige pensar mejoras, procedimientos, etc. para varios puestos? _____
- d) ¿El puesto tiene como parte esencial, pero parcialmente, la creación de nuevos sistemas, métodos, procedimientos, etc.? _____

e) ¿El puesto está dedicado total y esencialmente a labores de creación de formas, métodos, etc.?

E. Requisitos físicos:

a) El puesto exige:

	Tipo de cosas	Peso aprox	Distancia aprox	Frecuencia
Cargar				
Jalar				
Empujar				
Sujetar				

ES: Esporádicamente 25% OC: Ocasionalmente 50%
75% CN: Constantemente 100%

FR: Frecuentemente

b) Otros tipos de esfuerzo:

%

Aproximado

Manejo de automóvil

Manejo de maquinaria (especificar)

c) Exige determinados requisitos de:

Edad	_____	Presentación	_____
Sexo	_____	Voz	_____
Edo. Civil	_____	Don de mando	_____
Nacionalidad	_____	Otros tipos	_____

F. Esfuerzo mental y/o visual.

Requiere	Razón o causa	Frecuencia
----------	---------------	------------

Reflejos		
Concentración		
Atención Dispersa		
Esfuerzo visual		
Esfuerzo auditivo		

ES: Esporádicamente 25% OC: Ocasionalmente 50% FR: Frecuentemente
 75% CN: Constantemente 100%

G. Responsabilidad en bienes:

a) Equipo:

Para el _____ Teléfono _____
 trabajo Herramientas _____ Papelería _____
 De oficina _____ Equipo de _____
 De oficina _____ equipo de _____
 De oficina _____ cómputo _____

b) Materiales

Productos terminados _____
 Materias primas: _____
 Maquinas y/o aparatos: _____
 Útiles específicos: _____
 Otros: _____

c) Dinero: (SI) (NO) Cantidad \$ _____
) Documentos al (SI) (NO) Nominativos _____
 portador _____

d) Posibilidades de pérdidas: Difícil: _____ Fácil: _____

e) Daño anual aproximado que puede causarse, no obstante un cuidado normal y aunque de hecho en caso no siempre cause. \$ _____

f) Anotaciones especiales:

H. Responsabilidades en trámites y procesos:

Para considerar este factor se debe tomar en cuenta la posibilidad de que, en el ejercicio del trabajo

Y no obstante un cuidado normal, puedan causarse daños a la empresa por un error involuntario en

Algún trámite, que origine gastos o pérdidas que se estén repitiendo hasta que dicho error sea

Descubierto o bien este se descubra muy posteriormente.

Monto aproximado: \$_____.

I. Responsabilidad en supervisión:

Supervisión inmediata	(SI)	(NO)	¿Cuántas personas?	_____
Supervisión directa	(SI)	(NO)	¿Cuántas personas?	_____

Tipos de trabajo que supervisa:

Riesgos y enfermedades

Tipo de lesión posible	Causas	Posibilidad (ESCALA: 1-10)	Gravedad (Días-enfermos)
a) Aplastamiento de dedos			
b) Cortaduras			
c) Caídas			
d) Hernias			
e) Tensión nerviosa			
f) Enfermedades de la vista			
g) Quemaduras			

h) Estrés			
Otros			

Ambiente de trabajo

El trabajo se desarrolla en las siguientes condiciones:

Iluminación		Ventilación	
Espacio físico suficiente		Bajo ruido constante	
Limpieza		Orden	
Temperatura		Señalamientos y seguridad	

Op. Optimas

Ad. Adecuadas
P. Pésimas

Pa. Poco adecuadas

J. Información General

¿Cuál es el monto de sus ingresos mensuales aproximados? \$

Fecha:

Elaboró:

Revisó:

Observaciones Generales

Formato de Propuesta económica Administrativa

México D.F., a 25 de marzo de 2013

Lic.

Presente.

Es para mí un gusto confirmarle la oferta económica, para que a partir del 01 de Abril de 2013, se integre al equipo de trabajo de Aramark México S.A. de C.V. ocupando el puesto de Gerente de Distrito. De igual forma me permito detallarle el esquema propuesto de compensación:

Sueldo Base Bruto	00 pesos mensuales brutos.
Aguinaldo	30 días de sueldo base bruto.
Vacaciones	De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.
Prima Vacacional	25% de los días de vacaciones a disfrutar.
Vales de despensa	\$1,600.00 mensual.
Vales de comedor	\$45.00 diario por día hábil de trabajo en el mes.
Bono de Productividad	20% de salario anual bruto con base a resultados y los lineamientos establecidos.
Seguro de Vida	Por 36 meses de sueldo y doble indemnización por muerte accidental.
Seguro de Gastos Médicos Mayores	Hasta por el equivalente a 600 SMG Deducible de 1.5 meses de SMG Co-aseguro del 10%
Auto como herramienta de trabajo	De acuerdo a la política de la empresa

Esperamos con entusiasmo su pronta integración al equipo de trabajo y el mayor de los éxitos en ésta etapa de su carrera profesional.

Atentamente,

Recursos Humanos

Firma de aceptación

Formato de propuesta económica operativa

Nombre. _____

Puesto: _____

Por este medio se le da a conocer las percepciones y prestaciones a que usted tiene derecho:

- Salario Bruto Mensual de \$_____ pesos menos impuestos y se pagará los días viernes vía transferencia

Ejercicio: Salario diario \$ _____

Percepciones (SD x 7 días) \$ _____

Deducciones (ISR, IMS, Alimentos, Faltas)

Neto:

- Premio de puntualidad mensual por \$_____ pesos, esta ayuda está condicionada a la asistencia del trabajador, ya que a la primera falta en un periodo de 7 días naturales se le descontará el 50% del monto antes mencionado. Teniendo otra falta en el periodo se anulará esta ayuda.
- Ayuda de transporte de \$_____ pesos diarios por día laborado, el cual está condicionado a la asistencia y puntualidad perfecta.
- Bono de loza y cochambre de \$10.00 pesos por día laborado a la persona que tenga esta como actividad principal durante su jornada de trabajo.
- Ayuda por defunción por la pérdida de un familiar en línea directa por \$3,000.00.
- Vacaciones y prima vacacional de 25% de acuerdo a la ley federal de trabajo.
- Se le proporciona Alimento durante su jornada laboral, esta ayuda tiene un costo de deducibilidad de \$_____ por día
- Se le proporcionará uniforme, el cual deberá portar durante su jornada laboral.

Firma de Conformidad

Atentamente Recursos Humanos Aramark México

Formato de Contrato Individual de trabajo por tiempo determinado

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO FIJO O DETERMINADO Y DE CARACTER EVENTUAL QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL C. _____ A QUIEN EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR" Y POR LA OTRA el C. _____ A LA QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL PATRON" O "LA EMPRESA" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS.

DECLARACIONES

I.- "EL PATRON", declara:

Ser una sociedad o persona física constituida conforme a las leyes del País. Con domicilio en: _____ Estar representada en este Contrato por _____

II.- Por su parte "EL TRABAJADOR" declara:

Llamarse _____ de nacionalidad _____ con _____ años de edad. estado civil _____ Nombre de la esposa e hijos _____ con domicilio en _____

Estar de acuerdo que "LA EMPRESA", necesita de sus servicios por tiempo fijo y con carácter de eventual a partir del día _____ del mes de _____ del año de _____ al día _____ del mes de _____ del año de _____.

CLAUSULAS

PRIMERA.- "EL PATRON" contrata a "EL TRABAJADOR" por tiempo determinado y eventualmente por el periodo comprendido entre el día _____ del mes de _____ del año de _____ y el día _____ del mes de _____ del año de _____ para prestar sus servicios y labores con el puesto de: _____. Las mencionadas labores son estrictamente de carácter eventual toda vez que las partes consideran que en el término de duración de este Contrato pueden llevarse a cabo en forma total.

SEGUNDA.- El presente contrato obliga los expresarte pactado conforma a las disposiciones contenidas en el artículo 31 de la ley federal del trabajo y la duración del mismo será la que se señala en la cláusula anterior por lo que al concluir su término las partes contratantes lo darán por terminado con apoyo en el artículo antes mencionado e igualmente en los artículos 35,,37 fracción I, 53 fracción III y demás relativos de la citada Ley Federal del Trabajo, sin responsabilidad de ninguna naturaleza para "EL PATRON".

TERCERA.- "EL TRABAJADOR" se obliga participar en todos los Planes de Capacitación y Adiestramiento que "LA EMPRESA" le imparta para el mejor desarrollo de sus aptitudes y conocimiento, planes que podrán implantarse dentro de los programas de producción y durante las labores de "EL TRABAJADOR". De igual modo deberá observar las medidas preventivas de riesgos de trabajo.

CUARTA.- EL TRABAJADOR" prestará sus servicios en el domicilio de "LA EMPRESA" o en el lugar que ésta le indique en la ciudad de:

_____.

QUINTA.- El horario de labores de "EL TRABAJADOR" será:
_____ "EL TRABAJADOR" conviene con "LA EMPRESA" en que en cualquier momento su horario de trabajo puede ser modificado de acuerdo con las necesidades de la misma, por lo que "LA EMPRESA" podrá establecer dicho horario con cualquiera de las modalidades que señala el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea para implantar una labor semanal de lunes a viernes y obtener el reposo del sábado en la tarde, del sábado completo o cualquier otra modalidad equivalente.

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de un salario diario de \$ _____ (con letra) el cual le será cubierto los días _____ de cada _____ en el cual se encuentra incluida la proporción correspondiente a los séptimos días y días de descanso obligatorio, y le será pagado en el domicilio de "LA EMPRESA".

Del salario anterior, "LA EMPRESA" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales correspondientes, particularmente las que se refieren a Impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical etc.

SEPTIMA.- Por cada seis días de trabajo, "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro que será preferentemente _____ de cada semana. "LA EMPRESA" queda facultada para variar el descanso semanal conforme a las necesidades de la misma.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" se obliga en los términos de la Fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo a someterse a todos los reconocimientos y exámenes médicos que "LA EMPRESA" indique.

NOVENA.- "EL TRABAJADOR" se obliga a observar y respetar las disposiciones del Contrato Colectivo y del Reglamento Interior de Trabajo que exista en "LA EMPRESA".

DECIMA.- "EL TRABAJADOR" no podrá trabajar tiempo extraordinario sin autorización que previamente le otorgue por escrito "LA EMPRESA", por conducto

de sus representantes.

DECIMA PRIMERA.- Si "EL TRABAJADOR" se presenta con retardo a sus labores será potestativo para "LA EMPRESA" admitirlo, y si lo hace cubrirá únicamente el tiempo efectivo de trabajo desarrollado.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" disfrutará de los días de descanso obligatorio y vacaciones que señale el Contrato Colectivo respectivo, o en su defecto la Ley Federal del Trabajo. Así como del aguinaldo proporcional respectivo que la Ley Federal del Trabajo establece. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25% del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA TERCERA.- Lo no previsto por este contrato se regirá por las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo o del Contrato Colectivo de Trabajo existente, así como el Reglamento Interior de Trabajo. **DECIMA CUARTA.-** Las partes contratantes manifiestan expresamente que la temporalidad del presente contrato se debe a que la naturaleza del trabajo así lo exige y se hace consistir en:

1.- Sustitución temporalmente de otros u otros trabajadores

especifique a quien

2.- Por tratarse de trabajo de temporada (especifique el caso)

Feria

Exposiciones

Seminario

Edecanes

Cosecha

Explotación de materia prima extraordinaria

Realizar una fabricación extraordinaria

Surtir un pedido extraordinario

Inversión de capital determinado

Otros (especifique) _____.

DECIMA QUINTA .- Las partes contratantes manifiestan en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo que si vencido el término fijado en la cláusula primera subsiste la materia de trabajo, la relación laboral se prorrogará única y exclusivamente por el tiempo que produce dicha circunstancia y consecuentemente terminada ésta, terminará también el contrato y/o relación laboral existente entre las partes contratantes.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican e impuestos de su contenido lo firman por triplicado quedando el original en depósito ante la junta de conciliación y arbitraje y las copias una vez registradas en poder de cada parte.

En la ciudad de _____ a los días _____ del mes de _____ del año _____

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRON"

TESTIGO

TESTIGO

Formato de Contrato Individual de trabajo por tiempo indeterminado.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL C. _____ Y POR LA OTRA EL C. _____ AL TENOR DE LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES Y CLAUSULAS:

ANTECEDENTES.

1.- Declara el C. _____ ser legítimo propietario de la negociación o centro de trabajo _____ ubicado en _____

2.- EL trabajador el C. _____ manifiesta, ser de nacionalidad Mexicana, de ____ años de edad, estado civil _____ con domicilio en _____ nombre de la esposa _____ de los hijos _____

3.- Declaran la partes que en el centro de trabajo indicado la(s) actividad(es) preponderantes son: _____

EL TRABAJADOR _____ manifiesta que tiene la capacidad y aptitudes para desarrollar las actividades indicadas en el antecedente que precede.

EL PATRON _____ requiere de los servicios de personal apto para el desarrollo de sus actividades, y de modo especial para el puesto o funciones de _____

6.- EL TRABAJADOR _____ es conforme en desempeñar los requerimientos del Patrón y en plasmar las condiciones generales de trabajo sobre las cuales prestará sus servicios personales.

CLAUSULAS.

PRIMERA.- Para efectos de mayor brevedad en el presente contrato se denominará en lo sucesivo a el C. _____ como "EL PATRON"; a el C. _____ como "EL TRABAJADOR"; a la Ley Federal del Trabajo como "LA LEY", al referirse al presente documento como "EL CONTRATO", y a los que suscriben como "LAS PARTES".

SEGUNDA.- Este "CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado según lo establece el artículo 35 de la Ley".

TERCERA.- La prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" consistirán en _____

CUARTA.- El lugar de la prestación de los servicios de "EL TRABAJADOR" será _____

domicilio de "EL PATRON".

Asimismo "LAS PARTES" convienen y acepta DEL TRABAJADOR" que cuando por razones administrativas o de desarrollo de la actividad o prestación de servicios contratados haya necesidad de removerlo, podrá trasladares al lugar que "EL PATRON" le asigne, siempre y cuando no se vea menoscabado su salario.

En este caso "EL PATRON" le comunicará con anticipación la remoción del lugar de prestación de servicios indicándole el nuevo asignado.

Para el caso que en el nuevo lugar de prestación de servicios que le fuera asignado variara el horario de labores, "EL TRABAJADOR" acepta dicha modalidad.

QUINTA.- La duración de la jornada de trabajo será de ___ horas semanales, quedando distribuida de acuerdo al siguiente horario de labores:

De las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas.

En términos del artículo 59 de "LA LEY", para que "EL TRABAJADOR" disfrute de un descanso semanal mayor al comúnmente establecido, puede ampliarse el horario diario de labores y quedará como sigue:

De las _____ a las _____ horas y de las _____ a las _____ horas

Los días _____ y los días _____

Cuando el horario de labores sea continuo "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a media hora de descanso para tomar alimentos y le será computado dicho período dentro de su jornada de trabajo; quedando en su caso comprendido el mismo de las _____ horas a las _____ horas.

"EL TRABAJADOR" únicamente podrá laborar tiempo extraordinario cuando "EL PATRON se lo indique y medie orden por escrito, la que señalará el día o los días y el horario en el cual se desempeñará el mismo. Para el caso de computar el tiempo extraordinario laborado deberá "EL TRABAJADOR" recabar y conservar la orden referida a fin de que en su momento quede debidamente pagado el tiempo extra laborado; la falta de presentación de esa orden solo es imputable a "EL TRABAJADOR".

SEXTA.- "EL TRABAJADOR" percibirá por la prestación de sus servicios como salario diario la cantidad de \$ _____ (_____ PESOS 00/100 M N.) Los cuales serán cubiertos en efectivo y en moneda nacional. Del salario anterior "EL PATRON" hará por cuenta de "EL TRABAJADOR" las deducciones legales

correspondientes, particularmente las que se refieren a impuestos sobre la Renta, Seguro Social, cuota sindical, etc.

"EL TRABAJADOR" deberá cada vez que le sea pagado su salario extender a favor de "EL PATRON" el recibo correspondiente en los documentos que el mismo le presente para tales fines.

SEPTIMA.- "EL TRABAJADOR" recibirá el pago de su salario en el domicilio del lugar de la prestación de sus servicios.

OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho por cada seis días de labores a descansar uno con el pago de salario diario correspondiente. Queda establecido preferentemente como día de descanso semanal el día _____ de cada semana, pudiendo ser cambiado el mismo.

NOVENA.- Cuando "EL TRABAJADOR" por razones administrativas tenga que laborar el día domingo, "EL PATRON" le pagará, además de su salario ordinario, un 25% (Veinticinco por Ciento) como prima dominical sobre el salario ordinario devengado. Independientemente del día de descanso semanal, al que tendrá derecho.

DECIMA.- Quedan establecidos como días de descanso obligatorio los señalados en el artículo 74 de "LA LEY"

DECIMA PRIMERA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones según lo establecido en el artículo 76 de "LA LEY" tomando en consideración la antigüedad en el trabajador así como a disfrutar del salario que le corresponda. De igual modo recibirá la Prima Vacacional respectiva, equivalente al 25 % del importe pagado por concepto de vacaciones.

DECIMA SEGUNDA.- "EL TRABAJADOR" tendrá derecho a recibir por parte de "EL PATRON", antes del día 20 de Diciembre de cada año, el importe correspondiente a quince días de salario como pago del aguinaldo a que se refiere el artículo 87 de "LA LEY", o su parte proporcional por fracción de año.

DECIMA TERCERA.- "EL TRABAJADOR" acepta someterse a los exámenes médicos que periódicamente establezca "EL PATRON" en los términos del artículo 134 Fracción X de "LA LEY", a fin de mantener en forma óptima sus facultades físicas e intelectuales, para el mejor desempeño de sus funciones. El médico que practique los reconocimientos será designado y retribuido por "EL PATRON".

DECIMA CUARTA. | - "EL TRABAJADOR" deberá integrarse a los Planes, Programas y comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como a los de Seguridad

e Higiene en el Trabajo que tiene constituidos "EL PATRON", tomando parte activa dentro de los mismos según los cursos establecidos y medidas preventivas de riesgos de trabajo.

DECIMA QUINTA.- "EL TRABAJADOR" deberá observar y cumplir todo lo contenido en el Reglamento Interior de Trabajo con que cuenta "EL PATRON" y que tiene fijado en las áreas de mayor visibilidad.

DECIMA SEXTA.- "EL TRABAJADOR" acepta y por ende queda establecido que cuando por razones convenientes para "EL PATRON" éste modifique el horario de trabajo, podrá desempeñar su jornada en el que quede establecido ya que sus actividades al servicio de "EL PATRON" son prioritarias y no se contraponen a otras que pudiere llegar a desarrollar.

DECIMA SEPTIMA.- "EL TRABAJADOR" deberá dar fiel cumplimiento a las disposiciones contenidas en el artículo 134 de "LA LEY" y que corresponden a las obligaciones de los trabajadores en el desempeño de sus labores al servicio de "EL PATRON".

DECIMA OCTAVA.- "EL TRABAJADOR" deberá presentarse puntualmente a sus labores en el horario de trabajo establecido y firmar las listas de asistencia acostumbradas o checar su tarjeta de asistencia en el reloj-cheCADOR diariamente. En caso de retraso o falta de asistencia injustificada podrá "EL PATRON" imponerle cualquier corrección disciplinaria de las que contenía el Reglamento Interior de Trabajo. o "LA LEY".

DECIMA NOVENA.- Para todo lo no previsto en el presente "CONTRATO" se estará a lo contenido en el Contrato Colectivo de Trabajo con que cuente el "PATRON" o bien lo prescrito por "LA LEY" o el contrato Ley respectivo en su caso así como el reglamento Interior de Trabajo.

Leído que fue el presente contrato por quienes en el intervienen lo ratifican en impuestos de su contenido lo firman por triplicado quedando el original en depósito ante la junta de conciliación y arbitraje y las copias una vez registradas en poder de cada parte.

En la ciudad de _____ a los días _____ del mes de _____ del año _____

"EL TRABAJADOR"

"EL PATRON"

TESTIGO

TESTIGO

Formato de Contrato individual de trabajo por obra determinada.

CONTRATO que celebran la empresa _____ representada por el C. _____ por una parte y por la otra el C. _____ al tenor de las siguientes cláusulas y condiciones.

C L A U S U L A S:

1o. El presente contrato se celebra por OBRA DETERMINADA, consistente en: _____ la cual una vez que termine este Contrato dejará de tener valor y desde luego el trabajador (a) terminará su relación con la Empresa contratante sin responsabilidad para ésta, consecuentemente el presente contrato tendrá una duración aproximada de _____. Tiempo en el cual se calcula se podrá terminar la sobreproducción del producto solicitado, que no se puede realizar con los trabajadores de planta actualmente existentes.

2o.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios a la empresa patrón bajo su dirección y dependencia, sus servicios personales en la obra determinada que anteriormente quedó detallada en el lugar o lugares siguientes _____

3o.- La duración de la jornada de trabajo será la legal. El trabajador (a) deberá entrar a las ____ horas salir a las ____ horas, y de _____ a _____ horas.

El horario anterior podrá ser modificado previa orden de la empresa de acuerdo con las necesidades de ésta. La reducción de la empresa para establecer nuevamente la jornada legal y total contratada.

4o.- El trabajador se obliga en relación con la cláusula No. 2 de este contrato a cumplir con toda exactitud las órdenes que reciba del patrón y asimismo que las labores que se le designen.

5o.- El sueldo convenido como retribución que percibirá el empleado (a) por los servicios a que se refiere este contrato será \$ _____ (con letra) (semanal, quincenal o mensual, en relación a la obra determinada que ha quedado detallada en la cláusula primera de este contrato).

6o.- El presente contrato tendrá una duración aproximada de _____ tiempo que estima para dar por terminada la obra contratada.

7o.- El trabajador gozará de los descansos legales obligatorios.

8o.- El descanso semanal para el trabajador (a) será el de cada semana, el cual se podrá cambiar por necesidades propias de la empresa.

9o.- Ambas parte convienen en someterse a las disposiciones del Reglamento interior de Trabajo.

10o.- Lo expresamente no estipulado en este contrato se entenderá que queda sujeto a lo establecido en las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a este contrato y en general al trabajo mismo.

Ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

**FIRMA DEL PATRON
TRABAJADOR**

FIRMA DEL

TESTIGO

TESTIGO

Formato de contrato individual de trabajo por destajo por tiempo indeterminado

CONTRATATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DESTAJOS POR TIEMPO INDETERMINADO

En la ciudad de _____ a _____ del mes de ____ del año ____ La _____ representada por el C. _____ como patrón que en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, quien en lo sucesivo se denominará "el trabajador", hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo a destajo, al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS :

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el C. _____ declara que su representada es una sociedad mexicana con domicilio en _____ y acredita su personalidad con _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____, nacionalidad: _____, con domicilio: _____

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en _____; a cuyo efecto, el patrón pondrá a disposición del trabajador, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, la materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad, que a mi continuación se detallan _____

Estos servicios deberán efectuarse con esmero y eficiencia, en los talleres del patrón y en cualquier lugar de esta ciudad, donde el patrón realice actividades.

Queda expresamente convenido que acatará, en el desempeño de su trabajo, todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- La duración de la jornada será de _____ horas diarias, de lunes a _____ con el siguiente horario: de las ____ a las ____ horas; por lo que constituye una jornada semanal de ____ horas.

QUINTA.- El trabajador percibirá por prestación de sus servicios un salario por destajo, con base en las siguientes tarifas:

- a)-
- b)-

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal.

SEXTA.- Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón de ____ por ciento más del salario por unidad de obra establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán

exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

SEPTIMA.- El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

OCTAVA.- Por cada ___ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de ___ con pago de el _____ de cada semana. También 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos.

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.

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.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios bien 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, 5 de febrero, 21 de marzo, 10. de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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 del veinticinco por ciento sobre los mismos.

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.

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.

También corresponderá al trabajador un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMA.- Los salarios correspondientes a los días de descanso obligatorio, vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días anteriores efectivamente trabajados, conforme al párrafo segundo del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios aplicables a las mismas.

DECIMAPRIMERA.- El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la ley Federal del Trabajo; en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

DECIMASEGUNDA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III Bis, Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMATERCERA.- Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador, entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de __ del año _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firman, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El trabajador

TESTIGO

TESTIGO

Formato de contrato de agente de ventas por comisión

CONTRATO DE AGENTE DE VENTAS POR COMISION

En la ciudad de, a de de mil novecientos, los que suscribimos el presente, a saber: representada por el señor, como patrón, quien en el curso del presente contrato se denominará "el patrón", y por la otra, el señor por su propio derecho, como trabajador, a quien en adelante se denominará "el vendedor", hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual de trabajo al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Para los efectos del artículo___ de la Ley Federal del Trabajo, el señor declara que su representada es una sociedad mexicana, dedicada a, con domicilio en, de esta ciudad, y acredita su personalidad con el trabajador declara llamarse, edad: estado civil:; nacionalidad: domicilio:

SEGUNDA.- Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El vendedor se obliga a prestar sus servicios personales, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en gestionar la venta de..... Este trabajo deberá desarrollarlo el vendedor con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que el vendedor acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, todas las órdenes, circulares y disposiciones que dicte el patrón, y todos los ordenamientos legales que le sean aplicables.

CUARTA.- Se le asigna al vendedor para efectuar su trabajo, la zona (o ruta)..... y deberá desarrollar sus actividades a base del surtido que tenga en existencia el patrón.

QUINTA.- El vendedor deberá ceñirse estrictamente, en la realización de las ventas, a las condiciones y precios fijados por el patrón, los cuales no podrá variar en forma alguna, si no es con autorización previa dada por escrito por el patrón.

SEXTA.- El vendedor deberá entregar l os pedidos, las reclamaciones que presten los clientes y cualquier documento destinado al patrón, dentro de las..... horas siguientes, de haberlos recibido.

SEPTIMA.- Para que una venta se considere realizada, se requiere:
a).- Que el vendedor haya entregado al patrón la documentación completa correspondiente, a saber: nota de pedido, documentos de crédito, información sobre la calidad y solvencia del cliente, datos complementarios para el contrato respectivo, enganche en efectivo mínimo del..... por ciento, etc.). El vendedor cuidará de que los datos contenidos en la formulación del pedido estén correctos, siendo responsable de los daños y perjuicios que se ocasionen por omisiones o errores en los mismos.

b).- Que el patrón haya aprobado la operación.

c).- Que la mercancía se trate de ventas al contado, que se haya pagado el precio. Todo pedido que no llene los requisitos señalados se considerará "pedido en trámite".

OCTAVA.- El vendedor percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo básico de, y una comisión de, sobre el importe de la mercancía vendida, si se trata de venta al contado, que se devengará en el momento en que se perfeccione la operación, esto es, mediante la aceptación de la mercancía por el comprador y la entrega del precio convenido (o una comisión de, sobre el pago inicial y los pagos periódicos efectuados, si se trata de ventas a plazos, que se devengará a partir de dichos pagos), de conformidad con el artículo ____ de la Ley Federal del Trabajo."

NOVENA.- El patrón pagará el sueldo básico mensual estipulado, por mitad y por quincenas laborales vencidas, los días quince y último de cada mes, y las comisiones devengadas, dentro del término de quince días, a cuyo efecto se harán liquidaciones quincenales. Dichas percepciones se cubrirán en moneda del curso legal y en las oficinas del patrón, quedando incluidas en las mismas el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio, estando obligado el vendedor a firmar las constancias de pago correspondientes, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos ___y ___de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA.- Queda convenido que las comisiones a que se refiere el presente contrato, se aplicarán únicamente sobre el importe neto del precio de venta. Se entiende por importe neto de la venta efectuada el que resulte, una vez que se deduzcan los descuentos o bonificaciones que el patrón autorice expresamente a favor _____ del _____ comprador.

DECIMAPRIMERA.- Para que el vendedor haga descuentos o bonificaciones mayores que los indicados para las ventas, necesitará autorización especial del patrón y se sujetará a las instrucciones dadas por escrito por el mismo. El patrón no reconocerá ningún arreglo extraordinario que el vendedor haga con el cliente, que no este autorizado por el patrón y que no esté anotado en el pedido (como descuentos, garantías, etc.), y, en caso contrario, los gastos y diferencias resultantes serán a cargo del propio vendedor.

DECIMASEGUNDA.- Queda expresamente convenido que el vendedor no podrá dedicarse (ni aun a título gratuito) a la venta de ningún otro producto de ninguna otra empresa durante su jornada de trabajo, y que, fuera de su jornada de trabajo, le estará estrictamente prohibido dedicarse a cualquier labor que signifique en cualquier forma una competencia para las actividades del patrón.

DECIMATERCERA.- La jornada de trabajo será de..... Horas diarias, de lunes a....., de acuerdo con el siguiente horario: Constituyendo una jornada _____ semanal _____ de..... horas.

El vendedor no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del patrón; en cuyo caso, se estará a lo dispuesto en los artículos _____de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMACUARTA.- El vendedor esta obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, en las oficinas del patrón, debiendo permanecer en dichas oficinas, por las mañanas, durante..... hora, para recibir las instrucciones del patrón. También estará obligado el vendedor a efectuar, por la menos..... visitas diarias a clientes, y a rendir un informe semanal e esas visitas y de los pedidos obtenidos, con las observaciones correspondientes.

DECIMAQUINTA.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo con el vendedor, sin responsabilidad, en el caso de que el vendedor disminuya sus ventas en un promedio de un..... por ciento, durante..... en relación con el año anterior, salvo que concurren circunstancias justificativas, conforme a lo dispuesto en el artículo___ de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMASEXTA.- Por cada..... días de trabajo, el vendedor tendrá un descanso semanal de..... con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso o disfrutará el..... de cada semana. También disfrutará de descanso, con goce de salario íntegro, los días señalados por el artículo ___de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 25 de diciembre y el 1o. de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; quedando incluido el pago de dichos días en el sueldo y comisiones, conforme a la cláusula décima de este Contrato.

DECIMASEPTIMA.- El vendedor, después de un año de servicios continuos, 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. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de.....

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

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 estas proporcionalmente.

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.

DECIMAOCTAVA.- El vendedor percibirá u n aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del veinte de diciembre, equivalente a..... días de salario. Cuando no haya cumplido el año d servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMANOVENA.- Los salarios correspondientes a las vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario base el promedio que resulte de los salarios devengados en el último año, o del total de los recibidos, en caso de que el vendedor no haya cumplido un año de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo _____de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMA.- El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos (o que se establezcan), por el patrón, conforme a lo dispuesto en el Capítulo__ Título _____, de la Ley Federal del Trabajo.

VIGESIMAPRIMERA.- para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador..... entró a prestar sus servicios en el día..... del mes de..... del año de.....

VIGESIMASEGUNDA.- Las partes conviene en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que, para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

.....
El patrón

.....
Testigo

.....
El trabajador

.....
Testigo

Formato de Contrato de trabajo a Domicilio

CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

En la ciudad de _____ a _____ de _____ del _____ comparece _____ representada por el C. _____ como patrón, quien en lo sucesivo se denominará "el patrón", y por la otra, el C. _____ como trabajador, a quien en adelante se denominará "el trabajador", manifestando que han convenido en celebrar un contrato de trabajo a domicilio al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS _____ :

PRIMERA.- Para los efectos del artículo 318 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón declara llamarse _____ nacionalidad _____ edad: _____ estado civil: _____ con domicilio: _____ y que se dedica a _____. El trabajador declara llamarse _____ edad: _____ estado civil: _____ nacionalidad: _____ domicilio: _____

SEGUNDA.- El presente contrato se celebra por tiempo indeterminado.

TERCERA.- El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales, consistentes en _____ de calidad _____ debiendo realizar y entregar al patrón una producción de _____ piezas semanales, las cuales serán elaboradas con esmero _____ y _____ eficiencia.

CUARTA.- Para la ejecución del trabajo, el patrón proporcionará elementos adecuados a la calidad del producto encomendado, mediante documento por duplicado autorizado por ambas partes, del que conservarán un tanto cada una de las mismas, La entrega de dichos elementos será en las siguientes horas y fechas: _____

QUINTA.- El trabajador efectuará las labores a que se refiere este contrato, en su propio domicilio, sin vigilancia ni dirección inmediata la de patrón, por lo que podrá distribuir su tiempo y organizar su trabajo en la forma que estime conveniente.

SEXTA.- El trabajador recibirá las órdenes de trabajo los días _____ a las _____ horas.

La entrega y recepción del trabajo realizado se efectuara los días _____ a las _____ horas, de cada semana, en _____ mediante la relación y el recibo correspondientes.

SEPTIMA.- El trabajador percibirá, por el trabajo a que se refiere este contrato, un salario _____ con base en las tarifas siguientes:

- a).- _____ por pieza _____ Pesos.
- b).- _____ por pieza _____ pesos.

Al total del salario que resulte con motivo de la aplicación de dichas tarifas se agregará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal. El salario se cubrirá al mismo tiempo de la entrega y recepción del trabajo, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes.

OCTAVA.- Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____ con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso o disfrutará el _____ de cada semana. También disfrutará de descanso, con goce de salario íntegro, los días señalados por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: el 1o. de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, el 1o. de mayo; el 16 de septiembre; el 20 de noviembre; el 25 de diciembre.

NOVENA.- El trabajador, después de un año de servicios continuos, 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. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____

Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

DECIMA.- El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagarse antes del quince de diciembre, equivalente a _____ días de salario. Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

DECIMAPRIMERA.- Los salarios correspondientes a las vacaciones y aguinaldo, se pagarán tomando como salario base el promedio que resulte de los salarios devengados en el último año, o del total de los recibidos, en caso de que el vendedor no haya cumplido un año de servicios, conforme a lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMASEGUNDA.- para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entró a prestar sus servicios en el día _____ del mes de _____ del año de _____

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas.

El patrón

El trabajador

Formato de contrato de portería o Conserje

CONTRATO DE PORTERÍA O CONSERJE,

PARA CASA DE APARTAMENTOS

En la ciudad de _____ a _____
de _____ de _____ los que suscribimos el
presente, a saber: Por su propio derecho, como patrón (si se trata de una persona jurídica:
en representación de _____) que acredita su
personalidad con _____, que en lo sucesivo se
denominará "el patrón", y, por la otra _____ por su propio
derecho, como trabajador, que en adelante se denominará "el trabajador",
hacemos constar que hemos convenido en celebrar un contrato individual
de trabajo, bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

Primera. Para los efectos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el
patrón declara llamarse _____ nacionalidad _____
edad _____ estadocivil _____ domicilio _____

El trabajador declara llamarse _____,
nacionalidad _____, estado
civil _____ domicilio _____.

Segunda. El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales,
subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en conserje del edificio
de _____ apartamentos ubicado _____ en
_____ teniendo a su cuidado la
vigilancia, mantenimiento y _____ de dicho
edificio. Este trabajo deberá ejecutarlo con esmero y eficiencia. Queda
expresamente convenido que acatará en el desempeño de su trabajo todas
las disposiciones legales y reglamentarias que le sean aplicables.

Tercera. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

Cuarta. La duración de la jornada será de: (Se especifican días y horas y el total de la semana).

El trabajador está obligado a checar su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por los que el incumplimiento de ese requisito indicará la falta injustificada a sus labores, para todos los efectos legales.

Quinta. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán a razón del ciento por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia de que el trabajador no está autorizado para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante del patrón.

Sexta. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, un sueldo de \$ _____ (_____) mensuales, que se le cubrirá por mitad y por quincenas vencidas, los días quince y último de cada mes, en moneda de curso legal y en el propio edificio a que se refiere este contrato, quedando incluido en el mismo el pago de los días de descanso semanal y de descanso obligatorio y estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago correspondientes.

Además se le proporcionará habitación, junto con su esposa e hijos que dependan económicamente de él, en el mismo edificio, incluyendo los servicios necesarios de luz y agua.

Séptima. El trabajador percibirá por la prestación de los servicios a que se refiere

este contrato, un salario de _____ pesos diarios, al cual se aplicará la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, conforme a lo dispuesto en el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo. El salario se le cubrirá los _____ de cada semana laboral vencida, en moneda de curso legal y en el propio edificio a que se refiere este contrato, estando obligado el trabajador a firmar las constancias de pago respectivas.

Octava. Se estipula en forma expresa que la habitación y servicios de agua y luz mencionados en la cláusula anterior se proporcionan únicamente a favor del trabajador y de su esposa e hijos que dependan económicamente de él, quedando prohibido el uso de la habitación y servicios mencionados, por personas extrañas, sin autorización expresa del patrón, en cada caso.

Novena. Por cada _____ días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el _____

de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, saber: el 1° de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1° de mayo, 16 de Septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

Décima. El trabajador, después de un año de servicios continuos, disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios. Las vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable de _____. Los salarios correspondientes a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

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.

Décima primera. El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Cuando no haya cumplido el año de servicios, tendrá derecho a que se le pague en proporción al tiempo trabajado.

Decimosegunda. El trabajador conviene en someterse a los reconocimientos

médicos que periódicamente ordene el patrón en los términos de la fracción X del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que el médico que los practique será designado y retribuido por el patrón.

Para los efectos de su antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entro a prestar sus servicios en

el día _____ del mes de _____ del año de _____.

Decimotercera. Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta _____.

Leído que fue el presente contrato por las partes, e impuestas de su contenido y fuerza legal, lo firmaron, quedando un tanto en poder de cada una de las mismas

PATRON

TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

Formato de contrato colectivo de trabajo

Contrato colectivo de trabajo

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA DENOMINADA _____ REPRESENTADA POR _____ CON DOMICILIO _____ POR LA OTRA PARTE EL SINDICATO _____ REPRESENTADO POR EL SECRETARIO GENERAL _____ Y POR SU SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS _____ AMBOS CON DOMICILIO EN _____ AL TENOR LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA.- El Sr. _____ acredita su personalidad como Apoderado General de la Empresa denominada _____ para suscribir este _____ en el Instrumento Notarial No. _____, Volumen _____ Contrato en el pasado ante la Fé del Notario Público No. ___ de _____ con fecha _____, y declara que su representada es una Sociedad Mexicana dedicada a _____

SEGUNDA.- EL SINDICATO _____ está representado de acuerdo a sus estatutos por el Secretario General _____, quien suscribe este Contrato conjuntamente con el Secretario de Trabajo y Conflictos _____ y declaran que dicha agrupación esta legalmente constituida y registrada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje __ con el número de Registro _____.

TERCERA.- Ambas partes se reconocen mutuamente la personalidad y capacidad para celebrar este Contrato, en términos de lo que establece el Capítulo II del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, siendo conformes de que en lo sucesivo en el contenido de este Contrato por economía procesal, al referirse a la Empresa denominada _____ únicamente sea con la frase "LA EMPRESA", y se mencionará al Sindicato _____ con las palabras "EL SINDICATO", asimismo para hacer alusión a la Ley Federal del Trabajo, se empleará únicamente el término "LA LEY", a los firmantes como "LAS PARTES" y al presente documento como "EL CONTRATO".

CUARTA.- "LA EMPRESA" reconoce que "EL SINDICATO" mencionado representa el interés profesional de los Trabajadores al servicio de la misma, comprometiéndose a tratar con el mismo las cuestiones relacionadas con esa representación y a tal efecto "EL SINDICATO" nombrará un Delegado que será trabajador de "LA EMPRESA" y un sub-delegado en los mismos términos quienes se ajustarán en todo caso a las decisiones del Comité Ejecutivo del Sindicato o de sus representantes autorizados de acuerdo a los Estatutos. El Sindicato

reconoce a su vez que la Dirección y Administración de "LA EMPRESA" corresponde exclusivamente a la misma.

QUINTA.- En "EL CONTRATO" se estipulan los derechos y obligaciones de "LAS PARTES" y se establecen las bases generales en sus relaciones obrero – patronales reconociendo "LA EMPRESA" a EL SINDICATO" como el único Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo y obligándose a tratar directamente con el Comité Ejecutivo del Sindicato y Delegados del mismo todo aquello que concierna a su relación laborales. "LAS PARTES" se obligan a comunicarse por escrito el nombre de sus **Representantes** Legales, en un término no mayor de __días al nombramiento de los mismos.

SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a dar todo género de facilidades a los Delegados Sindicales y a los Trabajadores que se les designe cualquier labor Sindical para el desempeño de sus funciones dentro de la misma. Cuando debido a una comisión Sindical haya que abandonar sus labores cualquier Trabajador perteneciente a "EL SINDICATO", se dará aviso oportunamente a sus superiores inmediatos de "LA EMPRESA".

SEPTIMA.- "EL CONTRATO" se aplica a todos los Trabajadores que presten sus servicios dentro de "LA EMPRESA" en cualquiera de sus dependencias, con excepción de sus Empleados de Confianza.

OCTAVA.- "LAS PARTES" convienen en reconocer como Trabajadores de confianza a aquellos que las funciones sean las de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización cuando tengan carácter general o que se relacionen con trabajos personales de "LA EMPRESA".

NOVENA.- "EL CONTRATO" se celebra por tiempo indeterminado y será revisable cada ___ años en lo general de conformidad con el Artículo ___ Fracciones____ de "LA LEY" y cada ___ por cuanto se refiere a los salarios, según lo establecido por el Artículo ____ de la misma Ley, consecuentemente no podrá modificarse, rescindirse, suspenderse o terminarse si no es voluntad de "LAS PARTES" o en los términos previstos por "LA LEY".

DECIMA.- "LA EMPR ESA" no podrá intervenir ni por sí ni por conducto de sus **Representantes** y/o Trabajadores de Confianza en el régimen interno de "EL SINDICATO".

DEL INGRESO AL TRABAJO.

DECIMA PRIMERA.- Todo el personal de nuevo ingreso a "LA EMPRESA" que se requiera para cubrir plazas existentes, de nueva creación, temporales o definitivas, con excepción de los puestos de confianza, deberán solicitarse a "EL SINDICATO" para que él mismo los proporcione, constituyéndose esto una obligación de "LA EMPRESA".

DECIMA SEGUNDA.- Cuando al recibir la solicitud por escrito de "LA EMPRESA", "EL SINDICATO" no pueda proporcionar el personal en un término de __ días, "LA EMPRESA" podrá contratar libremente al personal, con la condición de que el mismo deberá afiliarse a "EL SINDICATO" dentro del término de ___ días siguientes a la fecha de su ingreso.

DECIMA TERCERA.- Para ingresar un trabajador al servicio de "LA EMPRESA" se requiere:

a).- Ser miembro de "EL SINDICATO".

b).- Someterse al reconocimiento previsto en términos de la tracción __ del Artículo ___ de "LA LEY", en la inteligencia de que el Médico que los practique, será designado y retribuido por "LA EMPRESA".

c).- Suscribir la forma de Filiación que contendrá sus generales, nombre y apellidos, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio, estado civil, personas que dependen económicamente del Trabajador, puesto, categoría y clase de servicios, así como la fecha en que principió a prestar sus servicios en "LA EMPRESA" para efectos de cómputo de su antigüedad; dicha forma se hará por triplicado y se distribuirá un tanto para el trabajador. La forma de filiación referida deberá ser firmada por el representante de "EL SINDICATO".

DECIMA CUARTA.- "LA EMPRESA" podrá contratar Trabajadores por obra determinada o tiempo determinado en casos justificados conforme a los Artículos __ y __ y demás relativos de "LA LEY", de los cuales terminarán automáticamente al concluir su objeto. Para la contratación de dichos Trabajadores se observará lo dispuesto en las Cláusulas Décima Primera y Décima Segunda, en la inteligencia de que la concurrencia de los mismos no podrá disminuir el trabajo, los salarios ordinarios que se proporcionen a los Trabajadores permanentes al servicio de "LA EMPRESA" ni el número de puestos, planta o base que existan dentro de "LA EMPRESA".

DECIMA QUINTA.- Cuando se trate de Trabajadores eventuales de naturaleza distinta a los

desempeñados normalmente en "LA EMPRESA", que no forman parte de las actividades y objeto social de la misma, tales como obras de albañilería, de instalaciones eléctricas, etc., "LA EMPRESA" se obliga a observar el contenido de las Cláusulas Décima Primera y Décima Segunda de "EL CONTRATO" en lo que sea aplicable y por el contenido de sus Contratos Individuales de Trabajo respectivos.

DEL TRABAJO, JORNADA, PERMISO, SALARIO Y DESCANSO.

DECIMA SEXTA.- El personal que preste sus servicios en "LA EMPRESA", será distribuido por ésta con arreglo a las necesidades de la misma, de acuerdo con las condiciones de trabajo contratadas, subordinado jurídicamente a "LA EMPRESA", y deberá desempeñar sus labores con la intensidad y cuidado, esmero y eficiencia apropiados.

El personal deberá acatar en el desempeño de su trabajo las disposiciones de "EL CONTRATO", de "LA LEY", del Reglamento Interior de Trabajo que será elaborado por la Comisión Mixta, integrada por representantes de "LAS PARTES", así como las instrucciones de su jefe inmediato y la de los demás representantes de "LA EMPRESA"; de igual manera deberá conservar un buen estado de los instrumentos y útiles que se le hayan entregado para la realización de su trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a poner a disposición de los Trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, las herramientas y útiles necesarios para su trabajo en buen estado y buena calidad.

DECIMA OCTAVA.- La duración de la jornada de trabajo será de ___ HORAS semanales de la jornada diurna, de _____ HORAS semanales en jornada mixta y de _____ HORAS semanales en jornada nocturna.

Queda entendido que "LA EMPRESA" podrá distribuir dentro de las horas de la jornada cualquier modalidad equivalente con objeto de proporcionar mayor beneficio a los Trabajadores, siendo éste por Convenio que de común acuerdo celebre con "EL SINDICATO".

DECIMA NOVENA.- Cuando por circunstancias especiales de trabajo se requiera aumentar la jornada, los servicios prestados durante el tiempo excedente, se considerará como extraordinario, y se pagará con un ___ POR CIENTO más del salario asignado para las

horas de trabajo normal. Tales servicios no podrán exceder de _____horas diarias ni de ___ veces a la semana, si alguno de los Trabajadores no pudiere desempeñar el trabajo extraordinario que se le asigne, podrá negarse a ello haciendo saber a sus Representantes Sindicales las causas en que se base, quienes lo comunicarán de inmediato a "LA EMPRESA".

VIGESIMA.- "LA EMPRESA" deberá otorgar permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares a los Trabajadores a través del Delegado Sindical, justificándose el motivo que lo requiera y con ___ horas de anticipación cuando menos, a fin de que "LA EMPRESA" pueda tomar las medidas necesarias para cubrir esa urgencia, deduciéndose los salarios correspondientes.

Los Trabajadores deberán dar aviso inmediato a "LA EMPRESA" salvo caso fortuito o de fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentren impedidos para ocurrir a su trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso, y en todo caso, deberán **entregar** a "LA EMPRESA", el día en que se presenten a reanudar sus labores, los comprobantes justificados, pues de otro modo, serán faltas injustificadas.

VIGESIMO PRIMERA.- Los Trabajadores, por cada seis días de trabajo, tendrán un **descanso** semanal de un _____ con pago de salario íntegro, dicho descanso lo disfrutará el día domingo de cada semana preferentemente.

También disfrutarán de descanso con pago de salario íntegro los días primero de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre. veinte de noviembre, veinticinco de diciembre y primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, en términos del artículo 74 de "LA LEY".

VIGESIMA SEGUNDA.- Los Trabajadores percibirán su salario con arreglo al tabulador anexo a "EL CONTRATO", como parte integrante del mismo, y se cubrirán los días sábados de cada semana laborada vencida, en moneda de curso legal, en las oficinas de "LA EMPRESA" y dentro de su jornada de trabajo, o inmediatamente al término de ésta teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos ___y. ___de "LA LEY".

Cuando el día de pago corresponda a un día inhábil o de descanso, los salarios o

percepciones serán cubiertos en el día hábil inmediato anterior, y en todo caso los Trabajadores están obligados a firmar las constancias respectivas.

VIGESIMA TERCERA.– Los Trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones, que será de seis días laborables para los que tengan un año de antigüedad, aumentada en dos días por cada año subsecuente de servicios, y después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

"LA EMPRESA" entregará anualmente a los Trabajadores, una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de cada año de servicio, conforme a lo dispuesto por el artículo _____ de "LA LEY".

En caso de que las vacaciones anuales a que tenga derecho el Trabajador se dividan en dos períodos dentro del año, deberán disfrutar cuando menos de seis días de vacaciones en forma continua, conforme a lo establecido en el artículo ___ de "LA LEY". Las vacaciones serán pagadas con una Prima Vacacional del ___% sobre el salario que corresponde a las mismas.

VIGESIMA CUARTA.– En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del período de prestación de servicios computables para fijar las vacaciones, reduciéndose éstas proporcionalmente.

VIGESIMA QUINTA.– Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración alguna. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los Trabajadores tendrán derecho al pago proporcional por concepto de vacaciones al tiempo de servicios prestados.

VIGESIMA SEXTA.– Los Trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario sin descuento alguno, que deberá pagarse antes del día ___ de diciembre de cada año.

Los que no hayan cumplido un año de [servicios](#) tendrán derecho al pago proporcional del aguinaldo, conforme al tiempo laborado.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTE.

VIGESIMA SEPTIMA.- La antigüedad de los Trabajadores es propiedad de los mismos y se contará de la hora y fecha en que hubieran ingresado a prestar sus servicios a "LA EMPRESA".

Una Comisión integrada con representación de "EL SINDICATO" y "LA EMPRESA", formulará el "Cuadro General de Antigüedades", distribuido por categorías de cada profesión y oficio, al cual deberá dársele publicidad de acuerdo a lo establecido por el artículo ___ de "LA LEY". VIGESIMO OCTAVA.- Las vacantes **diferentes** o con duración mayor de ___ días, o cuando se cree un puesto nuevo, será cubierto por el Trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurre dos o más Trabajadores con la misma antigüedad, tendrá prioridad el más capaz y en igualdad de circunstancias que tenga a su cargo una familia.

El ascenso de un Trabajador a la categoría superior está sujeto a un período de eficiencia de un mes. Si el resultado de la prueba no favorece al trabajador, será llamado el que lo sigue en antigüedad. Cuando no exista dentro de "LA EMPRESA" ningún Trabajador con conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar el puesto vacante, "LA EMPRESA" lo solicitará a "EL SINDICATO", aplicándose las normas para el personal de nuevo ingreso.

VIGESIMA NOVENA.- Cuando se trate de vacantes menores de ___ días, se regirá por lo dispuesto en el párrafo primero de la Cláusula anterior. En estos casos los Trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que va a desempeñar y regresarán a su antiguo puesto al terminar el transitorio con el salario que les corresponda.

TRIGESIMA.- Cuando exista una vacante objeto de ascenso, una Comisión integrada por representantes de "LA EMPRESA", lo hará del conocimiento de los Trabajadores, a través de boletines que se fijarán en lugares visibles por un termino de ___ días.

Los boletines expresarán puestos, categorías y salarios, y señalarán un plazo de ___ días hábiles para presentar por los Trabajadores las solicitudes de quienes se consideren con derecho al puesto. Terminando ese plazo de ___ días hábiles, en vista de las solicitudes presentadas, la Comisión dirá quien ocupa las vacantes.

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

TRIGESIMA PRIMERA.- "LA EMPRESA" y "EL SINDICATO" deberán formar una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento en términos y para los efectos consignados dentro del Título IV, Capítulo III Bis, Artículo del ____ de "LA LEY", en un período no mayor de ___ días a partir del depósito de "EL CONTRATO", conforme a lo establecido por el Artículo ____ de "LA LEY". A consecuencia de lo anterior, todos los trabajadores deberán ser adiestrados y capacitados en términos de los Planes y Programas existentes para dicho fin.

DE LA SEGURIDAD Y RIESGOS DE TRABAJO

TRIGESIMA SEGUNDA.- "LAS PARTES" se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene compuesta por igual número de Representantes, para investigar las causas de los Accidentes y Enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar se cumplan conforme al Artículo ___ de "LA LEY". "LA EMPRESA" por su parte se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

TRIGESIMA TERCERA.- "LA EMPRESA" se obliga a adoptar las medidas adecuadas para prevenir riesgos de trabajo en el uso de la maquinaria, instrumentos y material de trabajo, e instalará un botiquín con los medicamentos y material indispensable para prestar Primeros Auxilios, y adiestrará al personal necesario para que los preste.

TRIGESIMA CUARTA.- Los Trabajadores deberán observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las Autoridades y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, así como las que se indiquen por los Representantes de "LA EMPRESA" para seguridad y protección del personal conforme a lo dispuesto por el Artículo ___ Fracción ___ de "LA LEY".

TRIGESIMA QUINTA.- Los Trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso y periódicos que determinen "LA EMPRESA", quien a su vez deberá designar a los médicos que los practiquen, conforme a lo dispuesto por el Artículo ____ "LA LEY", asimismo deberán cumplir las medidas profilácticas que les dicen a las Autoridades competentes para prevenir o contrarrestar epidemias.

TRIGESIMA SEXTA.- "LA EMPRESA" se obliga a cumplir con las disposiciones de la Ley del

Seguro Social, en cuyo Instituto deberá inscribir a todos los Trabajadores que le presten servicios en términos de "LA LEY" de la materia; las cuotas correspondientes se cubrirán por "LA EMPRESA" y los Trabajadores conforme a la propia Ley del Seguro Social.

DE OTRAS PRESTACIONES, CUOTAS Y SANCIONES SINDICALES.

TRIGESIMA SEPTIMA.- "LA EMPRESA" se obliga a descontar de los salarios de sus Trabajadores las cuotas sindicales que le solicite "EL SINDICATO" de acuerdo con sus Estatutos, teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos ____ Fracción __ y ___ Fracción ____ de "LA LEY".

TRIGESIMA OCTAVA.- "LA EMPRESA" se obliga a separar del trabajo a los Trabajadores que renuncien a pertenecer a "EL SINDICATO" o que sean expulsados del mismo, a requerimiento por escrito le "SINDICATO".

Las separaciones que se lleven a cabo a petición de "EL SINDICATO", serán sin ninguna responsabilidad para "LA EMPRESA" y ésta efectuará la separación inmediatamente que reciba la comunicación respectiva de "EL SINDICATO".

CLAUSULAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todo lo que no esté expresamente pactado en "EL CONTRATO", se regirá por las disposiciones de "LA LEY".

SEGUNDA.- "LAS PARTES" se comprometen a integrar una Comisión Mixta de Representantes de las mismas que formulará el Reglamento Interior de Trabajo, en un termino de ___ días, el cual será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por los Artículos ___ y ___ de "LA LEY".

TERCERA.- "EL CONTRATO" se firma por triplicado, a efecto de que previo Registro, quede en poder de cada una de "LAS PARTES" una copia y otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a lo dispuesto por el Artículo ____ de "LA LEY", y surtirá sus efectos a partir de la fecha de presentación, la cual se computará también para los efectos de su revisión.

Como constancia de lo anterior, lo firman "LAS PARTES" que lo celebran en la Ciudad de

----- a ----- de ----- de ----- 200-----.

POR LA EMPRESA POR EL SINDICATO

SECRETARIO GENERAL SECRETARIO DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

Formato Acta Laboral (sanción escrita)

En la ciudad de _____ siendo las ____ horas del día ____ de ____ del año ____ en las oficinas de la organización _____ ubicada en _____, comparecen por un parte el trabajador: Sr. _____; por parte de la organización o empresa el Lic. _____ en su carácter de representante legal de la misma, el Sr. _____ (líder inmediato), así como los testigos : señores _____ y _____ a quienes les constan los hechos que dan origen al levantamiento de la presente acta-

A continuación, el representante legal de la organización relato a los hechos y razones por los cuales se procede a levantar la presente acta administrativa, de acuerdo con la ley federal de trabajo y los lineamientos establecidos en el reglamento interior de trabajo vigente en la organización (mencionar los artículos que sustentan la acción del acta), mismos que imputan al colaborador mencionado y que consisten en los siguiente:

En uso de la palabra y con relación a los hechos que anteceden, el colaborador manifiesta (punto de vista del colaborador)

El testigo, Sr. _____ idem

Siendo las _____ hrs del día _____ el representante de la organización da por concluida la presente acta, remitiendo la misma a la gerencia de personal para efectos legales contundentes.

Leída que fue la presente, se ratifica en todas y cada una de sus partes por los comparecientes, firmándose al calce y al margen para constancia.

POR LA ORGANIZACIÓN

TESTIGO

EL COLABORADOR

TESTIGO

Formato de Carta Renuncia:

CARTA RENUNCIA:

**México D.F. a 19 de abril de 2013
AEIOU S. de C.V.**

**At'n Juan Pérez
Director de Recursos Humanos**

Por la presente hago constar que por así convenir a mis intereses renuncio voluntariamente y de manera irrevocable al puesto de _____ que venía desempeñando en esta organización desde _____.

En consecuencia doy por terminado el contrato de trabajo que me liga a esta empresa de acuerdo a la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal de trabajo, no reservándome ninguna acción o derecho en contra de la misma o quien resulte responsable o apoderado de tal fuente de trabajo.

Agradezco el apoyo atención que me brindo la organización.

ATENTAMENTE

Ratificando las manifestaciones anteriores a que mi renuncia al empleo obedece a razones de índole personal, firmo nuevamente para constancia

Formato Aviso de Recisión de Empleado:

AVISO DE RESICION DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

A quien corresponda PRESENTE:

Por medio del presenta aviso hacemos de su conocimiento, que con fecha, la empresa_____

Rescinde con causa justificada el contrato individual de trabajo o relación laboral que tenia establecida con usted, sin ninguna responsabilidad para la misma, por haber incurrido en las causales _____ el artículo 47 de la ley federal de trabajo, en virtud de:

1. ____
2. ____

Lo anterior constituye un abuso de confianza a efecto de evitar la presunción de un despido justificado.

Atte.

Recibí Original y me doy por enterado

Representante legal

Formato de solicitud de rescisión de contrato para la junta de conciliación y arbitraje

**SOLICITUD A LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA RESICION DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DEL TRABAJADOR**

H. JUNTA (LOCAL O FEDERAL) DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

_____, en mi carácter de (patrón o representante legal de la empresa), tal y como lo acredito con la documentación que exhibo con la documentación que exhibo a la presente (describir documentación que lo avale como patrón o representante legal), y señalando como domicilio para recibir notificaciones _____, en esta ciudad ante esta H. comparezco expongo:

Que por medio del presente o curso, en la vía paraprocesal y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 47, fracción X y 991 de la Ley Federal de Trabajo, vengo a solicitar a esta autoridad laboral que notifique al trabajador _____ la rescisión de su contrato individual de trabajo se hace sin ninguna responsabilidad para el patrón, toda vez que haya faltado en forma injustificada y sin permiso de la fuente de trabajo los días ocho, nueve, diez, once y doce del presente mes y año persona a quien se trató de hacer entrega del aviso rescisorio que adjunto a la presente, en su domicilio particular _____ y que se negó a recibir en forma por demás grosera.

Por lo antes expuesto y fundado, a esta H. Junta respetuosamente pido:

PRIMERO: Tenemos por presentado a través de este escrito en vía para procesal ando por rescindido el contrato individual d trabajo celebrado con el trabajador _____ sin ninguna responsabilidad para el patrón por la causa invocada en el mismo.

SEGUNDO: Notificar el mencionado trabajador en su domicilio particular la rescisión que de su contrato individual de trabajo se hace sin ninguna responsabilidad para el patrón.

TERCERO: Ordenar al ciudadano actuario de esta Junta que al cumplir la diligencia en cuestión levante esta circunstanciada correspondiente.

RESPETUOSAMENTE

_____ A _____ DE _____ DE

Formato de convenio de terminación

CONVENIO DE TERMINACION DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL TRABAJADOR el C. _____ Y POR LA OTRA LA EMPRESA _____ REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR EL C. _____ QUIENES EN LO SUCESIVO SE DENOMINARAN "EL TRABAJADOR" Y "EL PATRON" RESPECTIVAMENTE, Y A AMBOS COMO "LAS PARTES" Y QUE SE SUJETAN AL TIENTO DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

PRIMERA.- "LAS PARTES" se reconocen mutua y expresamente la personalidad con que comparecen para la celebración de este Convenio en términos del artículo 692 de la Ley Laboral.

SEGUNDA.- "LAS PARTES" han decidido de común acuerdo dar por terminada con esta fecha la Relación y/o Contrato de Trabajo que los unía, en términos de la fracción I del Artículo 53 de la citada Ley.

TERCERA.- "LAS PARTES" manifiestan que previo ajuste y cuentas de realidades han llegado a la conclusión de que se le adeuda a "EL TRABAJADOR" por concepto de todas y cada una de las prestaciones legales y contractuales, ordinarias y extraordinarias a que tuvo derecho hasta este día, la cantidad líquida y total de \$ _____ (_____ MN).

PRESTACIONES IMPORTE PERIODO		
SALARIOS DEVENGADOS	\$ _____	\$ _____

HORAS EXTRAS	\$ _____	\$ _____

VACACIONES	\$ _____	\$ _____

PRIMA VACACIONAL	\$ _____	\$ _____

PRIMA DE ANTIGÜEDAD	\$ _____	\$ _____

OTROS (especifique) _____	\$ _____	\$ _____

GRATIFICACION EXTRAORDINARIA	\$ _____	\$ _____

SUBTOTAL \$ _____		

DEDUCCIONES EN TERMINOS DE LOS ARTICULOS 97 Y 110 DE LA LEY LABORAL

I.S.P.T. \$ _____
PRESTAMOS \$ _____
RENTAS \$ _____
OTROS \$ _____
SUBTOTAL \$ _____

CANTIDAD NETA RECIBIDA \$ _____

Por su parte el "EL TRABAJADOR" manifiesta expresamente su conformidad con la suma mencionada, extendiendo en este momento el más amplio y valedero RECIBO FINIQUITO que en derecho proceda en favor de "EL PATRON".

CUARTA.- "EL TRABAJADOR" manifiesta para todos los efectos legales a que haya lugar, que durante el lapso que duró la relación laboral, jamás sufrió riesgo de trabajo alguno.

QUINTA.- "LAS PARTES" manifiestan no reservarse acción o derecho que ejercitar en el futuro la una en contra de la otra recíprocamente, ni laboral, ni civil, ni de ninguna otra naturaleza.

SEXTA.- El compareciente por "EL PATRON" exhibe en este acto la cantidad citada en la cláusula tercera, en: EFECTIVO ()

CHEQUE () No. _____ CUENTA _____ BANCO _____ solicitando se certifique la entrega y recibo de dicha suma.

SEPTIMA.- "LAS PARTES" manifiestan para los efectos legales conducentes que la Relación de Trabajo tuvo una duración de: _____ y consideran como base salarial diaria para el presente Convenio la cantidad de \$ _____ (_____00/100 MN).

OCTAVA.- Por último "LAS PARTES" solicitan que toda vez que el presente Convenio no es contrario a la moral ni a la Ley, se apruebe el mismo en todos sus términos, elevándose a la categoría de COSA JUZGADA, se ordene su archivo definitivamente concluido. Lo anterior con fundamento en lo establecido por los artículos 33, 53 fracción I, 982, 983, 987, y 990 de la Ley en Comento.

Leído que fue el presente lo ratifican las partes en todos sus términos en la ciudad de _____ a los días ___ del mes de _____ del año _____

EL TRABAJADOR

EL PATRON

FORMATO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA EMPRESA _____,
DEDICADA A _____, UBICADA EN _____,
FORMULADO DE COMÚN ACUERDO POR LA REPRESENTACIONES OBRERO Y
PATRONAL, INTEGRANTES DE LA COMISIÓN MIXTA, DE CONFORMIDAD CON LOS
ARTÍCULOS _____ DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y DESCANSOS

ARTÍCULO 1. Para simplificar, en este Reglamento se denominara a la Empresa _____, con la palabra “Empresa”, al Sindicato _____, con la palabra “Sindicato” y se mencionará a la Ley Federal del Trabajo, con la palabra “Ley”.

ARTÍCULO 2. La duración de la jornada de trabajo será de las _____ a las _____ horas, de lunes a _____, disponiendo los trabajadores de _____ (para descanso, o para tomar sus alimentos), laborando, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley, por lo que constituye una jornada semanal de _____ horas.

ARTÍCULO 3. Los trabajadores están obligados a “chechar” su tarjeta o a firmar las listas de asistencia, a la entrada y salida de sus labores, por lo que el incumplimiento de ese requisito indicara la falta injustificada a sus labores para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 4. Todo el personal deberá presentarse a presta sus servicios a las _____ horas, concediéndose una tolerancia de _____ minutos, pero no podrá incurrir en ese retraso más de tres veces a la semana y deberán terminar la jornada de trabajo precisamente a las _____ horas.

ARTÍCULO 5. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se consideraran como extraordinarios y se pagarán a razón del _____% más del salario establecido para las horas del trabajo normal. Tales servicios nunca podrán exceder de _____ horas diarias ni de tres veces en una semana, en la inteligencia que los trabajadores no están autorizados para laborar en tiempo extraordinario, salvo que haya orden expresa y por escrito del representante de la Empresa.

ARTÍCULO 6. Los permisos para faltar a sus labores por asuntos particulares deberán solicitarse por conducto del delegado del sindicato, justificándose el motivo que lo requiera y con _____ días de antelación, a fin de que la empresa pueda tomar las

medidas necesarias para cubrir esa ausencia, en la inteligencia de que no podrán exceder tales permisos de _____ días en un lapso de un mes, ni de _____ días en el transcurso de un año; y de que se deducirán los salarios correspondientes. La Empresa extenderá el permiso por triplicado, quedando un tanto en poder de la misma, otro para el Sindicato y otro para el interesado, cuyo comprobante se requerirá para justificar la ausencia del trabajador.

Los trabajadores deberán dar aviso de inmediato a la Empresa salvo caso fortuito o fuerza mayor, cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, se encuentren impedidos de concurrir al trabajo, comunicando el motivo de la falta, siempre que sea posible dicho aviso; en todo caso, deberán entregar a la empresa, el día en que se presenten a sus labores, los comprobantes justificativos de las faltas, ya que de otro modo se considerarán injustificadas.

ARTÍCULO 7. Los trabajadores, por cada _____ días de trabajo, tendrán un descanso semanal de _____, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutarán el _____ de cada semana.

También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, a saber: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1º de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

ARTÍCULO 8. Los trabajadores, después de un año de servicios continuos disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, de _____ días laborables, que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días, por cada cinco años de servicios. Estas vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día de labores de _____.

La Empresa entregará anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad; y, de acuerdo con ella, el periodo de vacaciones que le corresponda y al fecha en que deberán disfrutarlas, que en todo caso será dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, con arreglo a lo establecido en el artículo _____ de la Ley.

En caso de que las vacaciones anuales a que tengan derecho los trabajadores, se dividan en dos periodos dentro del año, deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos conforme a lo establecido por el artículo _____ de la Ley.

Las vacaciones serán pagadas con una prima del _____% sobre los salarios correspondientes a las mismas.

ARTÍCULO 9. En caso de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, se podrán deducir dichas faltas del periodo de prestación de servicios computable para fijar las vacaciones, reduciéndose estas proporcionalmente.

ARTÍCULO 10. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

ARTÍCULO 11. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día _____ de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

Los que no hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTÍCULO 12. Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales, conforme a los artículos _____ de la Ley, las siguientes:

II. Trabajo nocturno industrial, así como en horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o de lactancia, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley.

III. Respecto a las madres trabajadoras, se observarán las disposiciones contenidas en los artículos _____ y demás relativos del citado ordenamiento

ARTÍCULO 13. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley. Según previene el artículo _____ de la Ley, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años en:

- a. Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
- b. Labores peligrosas o insalubres, considerándose como tales conforme al artículo _____ de la Ley, las siguientes: _____.
- c. Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- d. Las demás que señala dicho precepto.

II. De dieciocho años en:

Trabajos nocturnos industriales.

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de reposo de una hora por lo menos.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo establecido por los artículos _____ de la Ley.

Los menores de dieciséis años disfrutaran de un periodo de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos; con una prima del _____% sobre los salarios correspondientes a las mismas.

La empresa estará obligada a llevar un registro de inspección especial, relativo a los menores de dieciséis años, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo,

horario, salario y demás condiciones generales de trabajo, y a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, así como a proporcionarles capacitación y adiestramiento y a cumplir las demás disposiciones contenidas en el artículo _____ de la Ley.

DÍAS Y LUGARES DE PAGO

ARTÍCULO 14. Los trabajadores recibirán sus salarios los _____ de cada semana vencida, en moneda de curso legal y en las oficinas de la Empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos _____ de la Ley Federal del Trabajo. Los salarios correspondientes a vacaciones, se cubrirán el día anterior a la fecha en que vayan a iniciarse las mismas.

Los trabajadores están obligados a firmar las constancias de pago respectivas.

ARTÍCULO 15. Cuando algún trabajador no esté conforme con la liquidación que se le haga al tiempo en que reciba su raya, deberá manifestarlo inmediatamente al representante de la Empresa para que se corrijan los errores que hubiere.

ARTÍCULO 16. Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas y averías ocasionadas a la Empresa, por causas imputables a los mismo; y la Empresa podrá descontarles las cantidades correspondientes por dichos conceptos, con la limitación de que los descuentos a sus salarios por tal motivo, no podrán ser mayores del _____% del excedente del salario mínimo, conforme al artículo _____ de la Ley.

MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE MAQUINARIA, APARATOS Y ÚTILES DE TRABAJO

ARTÍCULO 17. La empresa se obliga a poner a disposición de los trabajadores, durante todo el tiempo de la prestación de sus servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en buen estado y de buena calidad.

ARTÍCULO 18. La herramienta proporcionada a los trabajadores para ejecutar las labores, deberá ser devuelta cada día a la Empresa, al terminar la jornada laboral.

ARTÍCULO 19. Los trabajadores deberán inspeccionar las herramientas y materiales antes de usarlos, y, si encontrasen algún defecto en ellos, están obligados a comunicarlo al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 20. Cuando los trabajadores noten que los trabajos a ellos encomendados no los pueden desarrollar por falta de materiales o por cualquier otra causa, deberán dar aviso inmediatamente al representante de la Empresa.

ARTÍCULO 21. Todos los trabajadores tienen la obligación de conservar en perfectas condiciones de aseo y limpieza las herramientas, maquinaria, aparatos, utensilios y muebles que utilicen, procurando evitar roturas y desperfectos de los mismos. El trabajo de mantenimiento y limpieza de la maquinaria, herramienta y demás utensilios que utilicen para el trabajo, deberá efectuarse los días _____ de las _____ a las _____ horas, de cada _____ y el tiempo que se dedique a ello será pagado como tiempo laborado conforme a la Ley.

ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR VACANTES, CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 22. La antigüedad de los trabajadores es propiedad de los mismos y se contará a partir de la fecha en que hubieren ingresado a prestar sus servicios a la Empresa.

Una comisión integrada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio, a la que deberá darse publicidad, para los efectos que previene el artículo _____ de la Ley.

ARTÍCULO 23. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Al respecto, se observarán las normas sobre capacitación y adiestramiento del contrato colectivo, así como lo establecido en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo, teniendo en cuenta la cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo.

En la empresa se constituirá una Comisión Mixta de Capacitación y adiestramiento, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, la cual vigilará la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y la Empresa.

ARTÍCULO 24. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior.

En estos casos, los trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que va a desempeñar, y regresarán a su antiguo puesto con el salario que corresponda al mismo, al terminar el movimiento transitorio.

ARTÍCULO 25. Cuando exista una vacante objeto de ascenso, una comisión integrada por representantes del Sindicato y de la Empresa, lo hará del conocimiento de los trabajadores por medio de boletines que se fijarán en lugares visibles dentro de un término de _____ días.

Los boletines expresarán puestos, categorías y salarios, y señalarán un plazo de _____ días hábiles, para presentar las solicitudes los trabajadores que se consideren con derecho al puesto. Terminando ese plazo, en vista de las solicitudes presentadas, la comisión decidirá sobre quien ocupará la vacante.

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 26. Ambas partes se comprometen a integrar una Comisión de Seguridad e Higiene, compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y de la Empresa, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan, conforme al artículo _____ de la Ley.

La empresa, por su parte, se obliga a observar las medidas adecuadas para prevenir accidentes y a cumplir las indicaciones que le haga dicha Comisión.

ARTÍCULO 27. La empresa deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo, así como para prevenir que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades respectivas; e instalará un botiquín con los medicamentos y material de curación indispensables para los primeros auxilios y adiestrará al personal necesario para que los preste.

ARTÍCULO 28. Teniendo en cuenta las actividades de la Empresa, así como la maquinaria, instrumentos y material de trabajo empleados, se observarán las siguientes normas para prevenir los riesgos de trabajo y para prestar los primeros auxilios.

Los trabajadores y la Empresa deberán cumplir las normas anteriores, asumiendo para tal efecto las obligaciones respectivas.

ARTÍCULO 29. Los trabajadores deberán someterse a los exámenes médicos previos a su ingreso al servicio, y periódicos, debiendo efectuarse estos últimos cada _____; los médicos que los practiquen serán designados y retribuidos por la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo _____ de la Ley.

El examen contendrá la historia clínica completa, con especificaciones de los antecedentes laborales, y serán complementados con los exámenes de laboratorio y gabinete necesarios.

Los trabajadores deberán cumplir las medidas preventivas e higiénicas que dicten las autoridades competentes, y las que se establezcan conforme a este Reglamento, para la seguridad y protección de los propios trabajadores; absteniéndose de cometer actos imprudentes que puedan ocasionar riesgos de trabajo.

ARTÍCULO 30. En caso de accidente de trabajo, la empresa dará aviso escrito del mismo, dentro de las _____ horas siguientes a la Secretaría del Trabajo y previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de _____, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a. Nombre y domicilio de la empresa;
- b. Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c. Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d. Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e. Lugar en que se presta o se haya prestado atención médica al accidentado.

En caso de muerte por riesgo de trabajo, tan pronto se tenga conocimiento de las misma, deberá dar aviso escrito a las autoridades mencionadas, proporcionando, a demás de datos y elementos señalados, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 31. Sin perjuicio de las obligaciones generales que establecen la Ley, el Contrato de Trabajo y el presente Reglamento, la Empresa se obliga a:

I. Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto.

II. Mantener el número suficiente de asientos o sillas, a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados por ellos en forma compatible con la ejecución del trabajo, durante un tiempo de _____.

III. conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo _____ Constitucional, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.

IV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos de _____ de la Ley Federal del Trabajo.

V. Poner en conocimiento del Sindicato y de los Trabajadores de la categoría inmediata inferior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.

VI. Abstenerse de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del Sindicato.

VII. Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propaganda política o religiosa en el lugar de ejecución del trabajo.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancias escrita relativa a sus servicios.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 32. Los trabajadores, sin perjuicio de las obligaciones generales que se establecen en la Ley, el Contrato colectivo y el presente Reglamento, se obligan a:

I. Presentarse a sus labores con puntualidad.

II. Desempeñar el servicio bajo la dirección del representante de la Empresa, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

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

IV. Observar buenas costumbres en el desempeño de sus labores y no estorbar ociosamente el trabajo de los demás.

V. Guardar las debidas consideraciones a sus jefes y compañeros de trabajo, manteniendo el buen nombre y disciplina en el desempeño de los servicios.

VI. Rendir cuenta exacta de los materiales, herramientas y útiles que reciban para desempeñar sus labores.

VII. Restituir a la Empresa los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les den para el trabajo.

VIII. Integrar los organismos que establece la Ley.

IX. Poner en conocimiento del representante de la Empresa las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

X. Comunicar al representante de la Empresa las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo, o de la Empresa.

XI. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, con cuya divulgación puedan causar perjuicios a la Empresa.

XII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inmediato peligen las personas o los intereses de la Empresa, o de sus compañeros de trabajo.

XIII. Comunicar a la Empresa por escrito sus cambios de domicilio.

XIV. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- a. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;**
- b. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y**
- c. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean requeridos.**

PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 33. Queda prohibido a los trabajadores:

- I. 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 del lugar donde trabajen.**
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso expreso del representante de la Empresa, por escrito.**
- III. Salir de la negociación en horas de trabajo sin permiso expreso del representante de la empresa.**
- IV. Substraer útiles de trabajo, materia prima o elaborada, sin permiso de la Empresa.**
- V. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna droga enervante, salvo que exista prescripción médica, en cuyo caso deberán presentarla a la empresa antes de iniciar sus labores, conforme al artículo _____ de la Ley.**

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, exceptuándose las punzantes y punzocortantes, y las que porten los veladores.

VII. Suspende o interrumpe el trabajo propio o el de los compañeros de labores, por motivos ajenos al trabajo mismo, aun cuando permanezcan en sus puestos, salvo que se tenga para ello autorización expresa del representante de la Empresa.

VIII. Entablar conversaciones, durante las horas de trabajo, que no se relacionen con el mismo y que entorpezcan las labores.

IX. Recibir visitas en el Trabajo y Tratar asuntos particulares durante las labores.

X. Hacer colectas o cualquier clase de propaganda en el lugar en el que se desempeña el trabajo, durante las horas de este.

XI. Usar los útiles y herramientas suministradas por la Empresa, para objeto distinto de aquel a que están destinados.

XII. Introducir al trabajo bebidas embriagantes, drogas enervantes y objetos que puedan considerarse peligrosos.

XIII. Fumar en el lugar del trabajo (en caso de que haya materiales inflamables).

XIV. Entrar o permanecer en el plante fuera de horas de trabajo, sin previa autorización de la Empresa.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 34. Las infracciones a la Ley, al Contrato Colectivo de Trabajo y al presente Reglamento, que no ameriten la separación del trabajador, serán sancionadas en la forma siguiente:

Por la primera infracción cometida en el término de _____ días, se les amonestará; por la segunda dentro del mismo periodo, se les suspenderá _____ días de trabajo; por la tercera cometida en el mismo lapso, serán suspendidos en el trabajo hasta por ocho días, según las circunstancias del caso.

Las medidas disciplinarias se impondrán, después de que hay constancia de haber oído al interesado las razones para justificar su conducta, con la intervención del delegado sindical; y se notificaran por escrito.

El presente Reglamento Interior de Trabajo entrará en vigor y empezará a surtir sus efectos en el momento en que quede debidamente depositado ante la Junta _____, y deberá ser fijado en lugar visible dentro del local de la Empresa, cumpliéndose lo establecido en el artículo _____ de la Ley Federal del Trabajo.

_____, _____ a _____ de _____

POR LOS TRABAJADORES

POR LA EMPRESA

SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO

FORMATO D DEPOSITO DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

ASUNTO: Se presenta Reglamento

Interior de Trabajo, para su depósito.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA

Los suscritos _____ con el carácter de representante legal de la Empresa _____, dedicada _____; con domicilio ubicado en _____, y _____, con carácter de secretario general del sindicato _____, titular del contrato colectivo vigente de dicha empresa con domicilio en: _____ de acreditando nuestra personalidad con _____, respetuosamente decimos:

Venimos a presentar el original y dos copias firmadas del Reglamento Interior de Trabajo que regirá el desarrollo de las labores en la mencionada empresa, formulando de conformidad con lo establecido por el artículo 424 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, para su depósito y efectos, según previene el artículo 425 del mismo ordenamiento; solicitando se devuelva dos copias la cual una de ellas será para la comisión mixta del reglamento interior de trabajo, con la anotación de la fecha y hora de su depósito.

PROTESTAMOS LO NECESARIO

México D.F. a _____ a ____ de 20__

LA EMPRESA

SINDICATO

SECRETARIO GENERAL

Formato de referencias laborales
HOJA DE REFERENCIAS LABORALES:

Nombre del candidato: _____

Nombre del entrevistado: _____

Empresa en la que estuvo: _____

Puesto que desempeñaba: _____

Fecha: _____ Entrevistador: _____

El Sr(a) (ita) _____ nos ha indicado que trabajo con usted en _____

¿Le conoce? Sí__ No__

¿Recuerda el periodo que trabajo con ustedes? _____

¿Cuál era el puesto que desempeño? _____

¿Cómo calificaría usted su trabajo? _____

¿Cuáles eran sus principales funciones? _____

¿Le recomendaría usted como persona responsable? _____

¿Era una persona puntal? _____

¿Le calificaría usted como persona responsable? _____

¿Le recomendaría usted como persona honesta? _____

¿Cómo manejaba sus relaciones interpersonales ? _____

¿Cuál fue su motivo de salida? _____

¿Le recontrataría nuevamente? _____

Estamos considerando a _____ para el puesto de _____ , el cual requiere las siguientes habilidades _____ ¿Cree que las pueda desempeñar? _____

¿Cuál fue su causa de baja? _____

¿Tiene demandas? _____

Observaciones _____

Formato de carta de bienvenida

CARTA DE BIENVENDA

¡Bienvenido!

Al mismo tiempo que deseamos agradecerte e valioso tiempo que destinaste para participar en el proceso de selección, nos da mucho gusto informarte que has sido la persona elegida para cubrir el puesto de _____.

Con el fin de formalizar tu contratación e integrar el expediente desde el primer día, a continuación te listamos los documentos (copias fotostáticas), que es necesario nos proporciones el día _____ del _____ del _____.

RELACIONN DE DOCUMMENTOS PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO (Original y copia, el origina será devuelto una vez cotejada su veracidad).

ACTA DE NACIMIENTO

COMPROBANTE DE STUDIOS

IDIDENTIFICACION OFICIAL

AFILIACION AL IMSS

RFC

ULTIMO RECIBO DE EMPLEO

2 CARTAS DE RECOMENACION

2 FOTOGRAFIAS TAMAÑO INFANTIL

ATTE

Gerente de Recursos Humanos

Formato de evaluación al capacitador

REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN

ASISTENCIA DEL PERSONAL PARA CAPACITACIÓN Y/O ADIESTRAMIENTO

FECHA:

HORARIO:

NOMBRE DEL CURSO:

NOMBRE DEL EXPOSITOR:

FIRMA: _____

ASISTENTES

No.	NOMBRE	FIRMA	ÁREA DE TRABAJO
1			
2			
3			

La evaluación también aplica para el instructor en forma de retroalimentación para la mejora del servicio de capacitación:

Instructor: _____

Actividad: _____

Nombre del coordinador(a): _____ **Fecha:** _____

Tema: _____ **Duración:** _____

Es muy importante para la Sub Área de Regulación y Evaluación, y para el coordinador de esta actividad educativa contar con su opinión, la cual nos permitirá realimentar el proceso de trabajo-aprendizaje para mejorar las futuras actividades. Es por eso que le solicitamos llenar esta fórmula, que tiene como propósito valorar el desempeño del instructor o instructora.

Instrucciones: Marque con una (X) la casilla que mejor se ajuste a su criterio.

DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR	CRITERIOS				
	Excelente (5)	Muy Buena (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
1. Discutió el programa en forma:					
2. Su manera de enseñanza estimuló en usted el aprendizaje:					
3. Demostró dominio del tema:					
4. Transmitió su mensaje en forma:					
5. Distribuyó el tiempo durante las horas lectivas en forma:					
6. Utilizó el tiempo asignado en forma:					
7. Utilizó el material didáctico en forma:					
8. Brindó las instrucciones de la actividad en forma:					
9. Contestó las preguntas de los participantes en forma:					
10. Mantuvo el interés de los participantes en forma:					
11. Resumió las ideas principales de cada tema:					
12. Verificó el avance durante el desarrollo de la actividad educativa en forma:					
13. Su trato con los participantes fue:					
14. Estableció una relación directa entre la teoría y la práctica en forma:					
15. La relación entre la evaluación aplicada y los objetivos fue: Aplica para actividad de aprovechamiento, utilizar Tabla 2.					
TOTAL					

Recomendaciones y/o sugerencias: _____

Formato de Carta Patronal

México, D. F. 19 de OCTUBRE de 2013

Asunto: CARTA PATRONAL

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente hago constar que la Sra. _____ trabaja en la Empresa Aramark México S.A. de C.V. y tiene los siguientes datos en su expediente.

F. Ingreso: 07 de OCTUBRE de 2010

R.F.C:

No. IMSS

DOMICILIO:

Salario Diario: \$

Día de Descanso: SABADO Y DOMINGO

Puesto: AUXILIAR GENERAL

Asimismo la Empresa cuenta con los Siguietes datos de Identificación:

Nombre Empresa: ARAMARK MEXICO S.A. DE C.V

R.F.C. AME 950116SJ1

Reg. IMSS (Patronal): B051634510-2

N. Exp. INFONAVIT 09165501-3

Domicilio: EJERCITO NACIONAL 425 6TO PISO

COL. GRANADA C.P. 11520

MÉXICO D.F.

Para los fines lícitos que considere conveniente se extiende la presente.

A T E N T A M E N T E

LIC. ENRIQUE MARTINEZ

DEPTO. DE RECURSOS HUMANOS

TEL.- 8503-6141

25 de Marzo, 2013

**EMBAJADA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA
EN MEXICO D.F.**

Nos permitimos presentar y recomendar a sus finas atenciones La C. María Expropiación Petronila Torquemada de Botija, quien es empleado y colaborador nuestro, con el puesto de GERENTE DE CONTRALORIA y una antigüedad de 6 años a partir del 28 de Agosto del 2006, con un número de seguro social 11017808731, siendo nuestra recomendada, persona de amplia solvencia moral y económica.

La C. María Expropiación Petronila Torquemada de Botija, cuya firma consta al calce de la presente, estará ante esa Embajada con el objeto de solicitar la Visa correspondiente.

De antemano agradecemos la valiosa atención que se sirva prestar a nuestro colaborador y nos es grato protestar a ustedes nuestra mas atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE

Lic.

Gerente de Recursos Humanos

Lic.

Contralora

Formato Carta de recomendación:

México DF a

A quien corresponda:

Por medio de la presente nos permitimos recomendar ampliamente al Sr _____, quien laboró en nuestra organización desde el ___ de ____ del ___ y a hasta el ___ de ____ del ____.

Reconocemos el especial esfuerzo y colaboración que el Sr_____ demostró durante el tiempo que laboró con nosotros en el puesto_____, cumpliendo de manera satisfactoria las funciones que le fueron asignadas durante el tiempo que presto sus servicios a esta organización los cuales han coadyuvado al alcance de los objetivos y metas de la misma, a su vez es digno mencionar que durante este tiempo demostró ser una persona honesta y capaz de desarrollar las tareas que se le encomendaron.

Para los fines lícitos que al interesado le convengan, quedo a sus órdenes para cualquier duda o aclaración

Lic_____

5555-5555

Formato de constancia de empleo

México, D.F. a 16 de julio de 2009.

A quien Corresponda

Presente.

Por medio de la presente, se hace constar que el C. Oscar Miguel Abrego Reyes prestó sus servicios en esta compañía como Mensajero del 17 de enero de 2008 al 20 de mayo de 2008 , percibiendo un ingreso mensual de \$ 3,800.00 pesos más percepciones y deducciones.

Recursos Humanos

Formato de pagaré

PAGARÉ

Monto: \$ _____

Por valor recibido, _____ (el "Suscriptor"), por este Pagaré promete incondicionalmente pagar a _____ (el "Beneficiario"), en sus oficinas ubicadas en

_____, o en cualquier otro lugar que el Beneficiario, o el tenedor de este Pagaré, designen por escrito, la cantidad de \$ _____ (_____, 00/100 M.N.) el día _____.

En caso de incumplimiento en el pago de la suma adeudada de conformidad con este Pagaré, y que permanezca sin pagarse, el Suscriptor se obliga a pagar al Beneficiario sobre la suma vencida y no pagada, un interés moratorio equivalente a una tasa del __ % (_____ por ciento) anual.

Para todo lo relativo al presente Pagaré, el Suscriptor señala como su domicilio:

Suscriptor

El Suscriptor renuncia a la presentación, demanda, protesto y cualquier otra notificación en relación con este Pagaré.

Para todo lo relacionado con este Pagaré, el Suscriptor se somete irrevocablemente a la jurisdicción de los tribunales ubicados en la Ciudad de México, Distrito Federal, Estados Unidos Mexicanos, renunciando a cualquier otro fuero que por razón de su domicilio, presente o futuro, que pudiera llegar a corresponderle.

Este pagaré se suscribe en México, Distrito Federal a 18 de ENERO del 2013

Formato de Autorización de descuentos vía nomina

México D.F., a 15 de FEBRERO de 2013.

Por este conducto, AUTORIZO a la empresa _____ para que me sean descontados vía nómina 12 pagos en forma **QUINCENAL** a partir del 15 de MARZO del 2013, por la cantidad de **\$2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS 00/100 m.n.)**, a fin de cubrir la cantidad de **\$30,000.00 (TREINTA MIL 00/100 m.n.)**, misma cantidad que describe el pagaré firmado a mi entera disposición.

Nombre y firma del empleado

Formato de Vale de Uniforme

VALE DE UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO.

Nombre: _____ Fecha de Ingreso: _____

Unidad: _____ Fecha: _____

Recibí de ARAMARK el siguiente equipo de trabajo:

Cantidad	Descripción	Costo	Fecha
TOTAL			

Me comprometo a portar este equipo de trabajo mientras me encuentre realizando las funciones para lo que fui contratado y en caso de que decida retirarme de la empresa, quedo obligado a devolver el equipo de trabajo que me asignaron, de lo contrario autorizo a la empresa para que me lo descuenta de mi finiquito.

Acepto:
Trabajador
Nombre y firma.

Entrega:
Por ARAMARK
Nombre y firma.

VALE DE UNIFORMES Y EQUIPO DE TRABAJO.

Nombre: _____ Fecha de Ingreso: _____

Unidad: _____ Fecha: _____

Recibí de ARAMARK el siguiente equipo de trabajo:

Cantidad	Descripción	Costo	Fecha
TOTAL			

Me comprometo a portar este equipo de trabajo mientras me encuentre realizando las funciones para lo que fui contratado y en caso de que decida retirarme de la empresa, quedo obligado a devolver el equipo de trabajo que me asignaron, de lo contrario autorizo a la empresa para que me lo descuenta de mi finiquito.

Acepto:
Trabajador
Nombre y firma

Entrega:
Por ARAMARK
Nombre y firma