

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



**FONDO DE CONTINGENCIA PARA PASIVOS LABORALES EN LA
INDUSTRIA MAQUILADORA, EN ENSENADA, BAJA CALIFORNIA.**

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

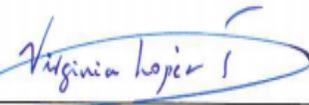
MAESTRO EN ADMINISTRACION

PRESENTA

FRANCISCO IGNACIO CRUZ OLIVARES

ENSENADA BAJA CALIFORNIA, A 13 DE DICIEMBRE DEL 2017

CONSTANCIA DE APROBACION

Director de tesis: 
Dra. Virginia Guadalupe López Torres

Aprobado por los integrantes del sínodo



1.- _____
Dr. Luis Ramón Moreno Moreno



2.- _____
Dra. Alma Alejandra Soberano Serrano

Agradecimientos

A mis padres.

Que siempre me han mostrado el camino correcto, y se preocuparon por mi formación, tanto académica como personal, brindándome todo lo que siempre necesite.

A mi hermano.

Quien siempre me ha dado su apoyo incondicional, y ha estado a mi lado cuando lo he necesitado.

A mis amigos.

Quienes siempre me han brindado su apoyo y ayuda tanto personal, como profesional; así mismo, me han alentado a continuar con mi preparación académica, y culminar mis proyectos personales.

A mi tutora y profesores de la Universidad Autónoma de Baja California.

Quienes siempre me brindaron su ayuda, y medios necesarios para alcanzar mis metas planteadas, compartiendo su experiencia y conocimientos académicos y personales.

A mi alma mater, la Universidad Autónoma de Baja California.

Que siempre me proveyó de los medios necesarios para culminar este proyecto.

A mi amiga Greteel Denevola Barragan Torres, quien siempre me mostro su apoyo incondicional, y me alentó a concluir este proyecto.

A mi amiga Itandehui Betanzo Gutiérrez, quien durante el curso siempre me brindó su apoyo incondicional, y me alentó a cumplir todas mis metas.

En particular, hago un agradecimiento especial a mi amigo Sergio Castro Aranda.

Quien me impulso a continuar con mis estudios profesionales, y no solo me alentó para iniciar este proyecto, sino que me proveyó de los medios necesarios para iniciar, mostrándome su apoyo durante el trayecto que he seguido a lo largo de este proyecto.

Resumen

Derivado de la rotación de empleados en el sector maquilador de Ensenada, Baja California, resulta procedente concluir que, derivado del índice de terminación de relaciones laborales, que se dan en el sector, resulta necesario realizar un estudio a fin de identificar los pasivos laborales que se generan derivados de las separaciones injustificadas en las empresas maquiladoras de Ensenada, Baja California; a fin de justificar la necesidad de la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales derivados de una separación injustificada de los colaboradores en el sector; por lo que los sujetos objeto del estudio, lo fueron las empresas pertenecientes al sector maquilador de Ensenada, Baja California. Así mismo, para el desarrollo de la presente investigación, se aplicó como método de investigación, el estudio descriptivo de los datos recopilados; y en virtud de que la información necesaria obra en poder de los departamentos jurídicos del sector maquilador de Ensenada, Baja California, se optó por realizar entrevistas a tres diversos despachos jurídicos que llevan la representación de diversas empresas pertenecientes al sector maquilador, esto contemplando información general del sector, información referente a procedimientos laborales, y aspectos económicos derivados de los mismos; de igual manera, para complementar la información recabada de los despachos jurídicos, se solicitó información a la Junta Especial Numero Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje de Ensenada, Baja California, esto a través del portal de transparencia y acceso público a la información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, obteniendo el número de demandas presentadas anualmente, así como diversa información relacionada con dichos procedimientos de demanda. Por lo que de los resultados obtenidos, se puede aceptar que se demuestra la hipótesis planteada, en razón de que derivado de los costos económicos que se producen por la separación injustificada de los colaboradores en el sector maquilador en Ensenada, Baja California, justifican la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales de esta naturaleza, ya que se estima la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual de \$286,266.50 pesos a \$784,050.00 pesos por procedimientos laborales por empresa en el sector maquilador en Ensenada, Baja California.

Palabras clave:

- Despido injustificado
- Pasivo laboral
- Fondo de contingencia
- Prestaciones laborales

Tabla de Contenido

Portada.....	2
Constancia de Aprobación	3
Agradecimientos.....	4
Resumen.....	5
Introducción.....	11
1.- Antecedentes.....	11
2.- Descripción del problema.....	13
3.- Objetivo General.....	13
4.- Objetivos Específicos.....	13
5.- Preguntas de Investigación.....	13
6.- Justificación.....	14
CAPITULO I.- Marco de Teórico.....	15
1.1 Antecedentes de la industria maquiladora.....	15
1.1.1- Antecedentes.....	15
1.1.2- La industria maquiladora en México.....	16
1.1.3 - La industria maquiladora en Baja California.....	18
1.1.4.- Rotación de empleados en la industria maquiladora.....	19
1.1.4.1- Rotación de empleados en la industria maquiladora en México.....	20
1.1.4.2- Rotación de empleados en la industria maquiladora en Baja California.....	21
1.2 Derechos de los colaboradores en las Industria Maquiladora.....	22

1.2.1.- Normatividad Laboral Mexicana, condiciones laborales, y el ánimo proteccionista del Legislador ante el Colaborador.....	23
1.2.2.- Prestaciones Laborales.....	24
1.2.2.1- Vacaciones y Prima Vacacional.....	25
1.2.2.2- Aguinaldo.....	27
1.2.2.3.- Antigüedad.....	27
1.2.2.4- Indemnización Constitucional, y Salarios caídos e intereses.....	30
1.2.2.5 Indemnización de 20 días por año.....	32
1. 3 De las causas de terminación de las relaciones laborales y su impacto económico según la normatividad mexicana.....	34
1.3.1- Causas de Terminación.....	34
1.3.1.1.- Mutuo Consentimiento.....	35
1.3.1.2.- Muerte o incapacidad mental del colaborador.....	35
1.3.1.3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.....	35
1.3.2.- Rescisión Laboral.....	37
1.3.2.1.- Rescisión de la Relación Laboral Imputable al Patrón o sin responsabilidad para el colaborador.....	38
1.3.2.2- Rescisión de la Relación Laboral Imputable al Colaborador o sin responsabilidad para el Patrón.....	40
1.4 De los Fondos de Contingencia.....	44
1.4.1.- Concepto.....	44
1.4.2.- Beneficios.....	45

CAPITULO. - II Metodología.....	47
2.1.- Enfoque.....	47
2. 2.- Hipótesis.....	48
2.3.- Método.....	48
2.4 Variables.....	48
2.5.- Diseño de Instrumentos.....	49
2.6.- Análisis de datos.....	49
CAPITULO.- III Descripción e Interpretación de los resultados.....	50
3.1 Caracterización de la muestra.....	50
3.2 Datos Estadísticos.....	51
3.3 Escenario de separación de colaborador vía empresa.....	57
3.4 Escenario de separación de colaborador vía Empleado.....	57
3.4.1.- Escenario de separación de colaborador vía Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la Secretaria de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.....	58
3.4.2.- Escenario de separación de colaborador vía Demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	59
3.5 Prueba de hipótesis.....	61
CAPITULO.- IV Conclusiones y Recomendaciones.....	62
4.1.- Discusión.....	62
4.2 Conclusiones.....	63
4.3 Limitantes.....	65
4.4.- Recomendaciones.....	66
4.5 Futuras líneas de investigación.....	67

Anexos.....	68
1.- Instrumentos.....	68
1.1.- Entrevista.....	68
1.1.1.- Respuesta Entrevista despacho A.....	71
1.1.2.- Respuesta Entrevista despacho B.....	76
1.1.3.- Respuesta Entrevista despacho C.....	80
1.2- Respuesta a Solicitud de Acceso a la Información Pública, Poder Ejecutivo de Baja California, No. de Solicitud: Folio - UCT- 173445.....	84
Referencias.....	85

Lista de tablas, figuras y/o graficas

Tabla 1 Fundamento Legal: Vacaciones y Prima Vacacional.....	26
Tabla 2 Fundamento Legal: Aguinaldo.....	27
Tabla 3 Fundamento Legal: Antigüedad.....	28
Tabla 4 Fundamento Legal: Indemnización Constitucional y salarios Caídos.....	30
Tabla 5 Fundamento Legal: Indemnización de 20 días por año.....	32
Tabla 6 Fundamento Legal: Causas de terminación.....	34
Tabla 7 Fundamento Legal: La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.....	36
Tabla 8 Fundamento Legal: Vacaciones y Prima Vacacional.....	37
Tabla 9 Fundamento Legal: Rescisión de la relación laboral imputable al patrón o sin responsabilidad para el colaborador.....	38
Tabla 10 Fundamento Legal: Rescisión de la relación laboral imputable al colaborador o sin responsabilidad para el patrón.....	40
Tabla 11 Empresas del Sector Maquilador estudiadas.....	53
Tabla 12 Procedimientos laborales iniciados por separación injustificada.....	53
Tabla 13 Demandas laborales, acción reclamada, lapso para su presentación, y fecha para audiencia inicial.....	54
Tabla 14 Terminación de demandas laborales.....	54
Tabla 15 Costos por Procedimientos Laborales.....	55
Tabla 16 Empresas Maquiladoras con fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador, en Ensenada Baja California.....	56
Tabla 17 Recomendación económica para fondos de prevención para contingencias laborales en una empresa del sector maquilador.....	56
Figura 1 Comparación convenios laborales.....	58
Tabla 18 Comparación de demandas laborales presentadas dentro del periodo comprendido del 2016 al 2017, en Ensenada Baja California.....	60
Tabla 19 Comparación de duración promedio y convenios celebrados en relación a las demandas laborales presentadas dentro del periodo comprendido del 2016 al 2017.....	60

Introducción

1.- Antecedentes

Según Pardo & Alfonso (2015), las principales causas de rotación de personal son la baja remuneración, la selección incorrecta y la baja motivación de los colaboradores por parte de las empresas. Porque según un estudio aplicado a los colaboradores de la Empresa Sertecpet S.A. en el Ecuador, donde se buscó conocer con exactitud cuáles son las principales causas de rotación de personal, y cuanto influía esta rotación en la rentabilidad de la empresa, lo anterior, utilizando métodos cuantitativos para obtener los resultados necesarios (Arévalo & Emiliano, 2016).

De citada investigación, se demostró que básicamente el alto índice de rotación en la empresa objeto del estudio, lo era la insatisfacción laboral de los colaboradores, que se originaba por la remuneración mensual, ya que dicha remuneración era relativamente baja en comparación al sector y trabajo que realizaban; claro esto poniéndolo en comparación con la remuneración de la categoría que desempeñan sus colaboradores en el giro en que se conduce la empresa, asimismo por la jornada demasiado extensa que se desempeñaba en la empresa, y que podía alcanzar hasta las doce horas diarias, sin recibir compensación extraordinaria por dicho horario extraordinario (Arévalo & Emiliano, 2016).

De los resultados que se obtuvieron, se logró demostrar que el costo generado por la rotación de los colaboradores no era relevante para los gastos generales de la empresa, es decir, no afectaba en gran medida la rentabilidad de la misma. Por lo que, Según Arévalo (2016, p.4) “Con todos estos factores se concluye que es importante conocer las causas principales que afectan la rotación de personal y sus costos para que las gerencias y jefaturas establezcan las medidas preventivas y no las correctivas para solucionar los inconvenientes”.

Del estudio analizado, si bien se determinó que la rotación de empleados que interpretaremos como separación o terminación de la relación laboral, si bien no afecto en gran medida la rentabilidad de la empresa objeto del estudio, puede apreciarse que si se encontró una afectación existente.

Por otro lado, debido a dificultades económicas, la empresa Industria Riojana del Aluminio S.A, optó por realizar la separación de varios de sus colaboradores, y en virtud que dicho despido se encontraba fundado, acorde a las causas reguladas en el art. 52, inciso c, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores (ET), la empresa pudo cubrir a los colaboradores despedidos el 100% de la indemnización y luego solicitó al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) el 40% de la citada indemnización, ya que según el art. 33.8 ET tiene derecho a pedir esta prestación (Coca, 2014). Por lo que derivado de la separación injustificada, si bien la normatividad de España regula la existencia del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), para efecto de apoyar a las empresas y colaboradores, la empresa termina cubriendo el 60% de la indemnización que se le proporciono al colaborador, lo que invariablemente repercutirá en la rentabilidad de la empresa.

De igual manera, en México la Ley Federal del Trabajo, como normatividad que regula las relaciones laborales entre los colaboradores y patrones, establece como se estudiara más adelante, una serie de indemnizaciones y prestaciones, que corresponde cubrir a los patrones a sus colaboradores al momento de configurarse una separación o terminación injustificada de la relación laboral, por parte de la patronal. Atendiendo a que, dentro de la normatividad mexicana no se prevé la obligación de las empresas, a generar o contemplar fondos de contingencia a efecto de solventar el pago de estas indemnizaciones a los colaboradores, por lo que el gobierno mexicano no se ve involucrado al momento de gestionarse el pago correspondiente.

Asimismo, no se encontró antecedente relativo a una investigación realizada en Ensenada, Baja California en México, donde se estudie la afectación económica que se produce por la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora.

2.- Descripción del problema

En la actualidad el sector maquilador en Ensenada, Baja California contempla altos índices de rotación de empleados, lo que conlleva un aumento en el índice de procedimientos laborales derivados de la separación de los colaboradores, y por ende da nacimiento a diversos pasivos laborales derivados de la terminación de las relaciones laborales para con los colaboradores del sector.

Así mismo, las empresas del sector maquilador en Ensenada, Baja California, que no afronten el aumento de los procedimientos laborales derivados de la separación de los colaboradores, podrían verse afectados por las consecuencias económicas que puedan traer los pasivos que conllevan los conflictos laborales a los que se hace alusión, por lo que resulta de gran trascendencia el identificar en primer término, los pasivos laborales que se generen de la separación injustificada de los colaboradores en el sector de estudio; y una vez identificados los pasivos laborales aplicables, resulta conveniente analizar la justificación de la necesidad de implementar fondos para la prevención o como medida de contingencia para afrontar dichos pasivos.

3.- Objetivo General

La finalidad de la presente investigación lo es el justificar la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales derivados de una separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California.

4.- Objetivos Específicos

- I.- Identificar los distintos pasivos laborales que pueden crearse derivados de una separación injustificada.
- II.- Cuantificar los costos económicos que se generan por los distintos pasivos laborales que pueden crearse derivados de una separación injustificada.

5.- Preguntas de Investigación

- I.- ¿Cuál es el promedio de procedimientos laborales iniciados derivado de la separación injustificada de un colaborador en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?

II.- ¿Qué costos conlleva la separación injustificada de un colaborador en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?

III.- ¿Se cuenta con fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador, en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?

IV.- ¿Cuál es el monto aproximado que debe contemplarse para la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?

6.- Justificación

El conocer los costos económicos que se generan en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California en México, nos permitirá tener una perspectiva más amplia del impacto económico que se genera por la separación injustificada de los colaboradores, esto acorde a la legislación aplicable en México.

Una vez que se tenga una perspectiva cuantificable de los pasivos laborales generados por la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California en México, será posible determinar si realmente existe una afectación económica que debe ser incluida en el presupuesto anual o estado financiero de las empresas del sector, ya que al no contar con fondos de contingencia que prevean las remuneraciones que se deben cubrir a los empleados al generar una terminación de la relación laboral, podríamos desestabilizar el presupuesto contemplado para el funcionamiento y desarrollo de las empresas en el sector.

Así mismo, el conocer el impacto económico de los pasivos laborales generados por la separación injustificada de los colaboradores en la industria, no solo nos permitirá establecer el fondo de contingencia para afrontar dicho pasivo; sino también nos permitirá el establecer las bases para futuras líneas de investigación, en las que se podrá abordar las variables que podrían seguirse a efecto de disminuir los pasivos generados por dichas separación injustificadas, tales como la implementación de protocolos especializados en realizar adecuadamente la separación o terminación de la relación laboral para con los colaboradores, y de ese manera eficientizar los recursos de la empresa, y evitar la fuga de activos por pasivos no contemplados.

Capítulo I

Marco teórico

1.1 De la Industria Maquiladora

Dentro del presente apartado analizaremos los antecedentes y componentes básicos que influyen en el desarrollo la industria maquiladora en México, esto desde su inicio hasta la actualidad; esto, con la finalidad de comprender a mayor escala la situación actual del sector maquilador, específicamente en el municipio de Ensenada, en el estado de Baja California, México. Esto a efecto de introducirnos en las nociones básicas del tema de nuestra investigación.

1.1.1- Antecedentes de la Industria Maquiladora

En la actualidad, es notorio el incremento económico de diversos países obedeciendo en gran medida a la industria maquiladora, pero ¿qué es precisamente la maquila? desde el contexto económico, según Buitelaar y Padilla (1999, p.139), lo es “la actividad en la que el propietario de la materia prima hace las veces de empresario que contrata al propietario del bien de capital y a su fuerza de trabajo para realizar un proceso productivo. El pago es un porcentaje fijo del producto elaborado”.

Aunque la maquiladora no es una figura actual, data desde el inicio de la industria manufacturera heterogéneo o denominada también trabajo a domicilio o sistema doméstico, que data desde el siglo XIII (Vásquez, 2014); es decir, que ya existían había se exploraba el concepto previo a la revolución industrial, por lo que el verdadero principio revolucionario lo era la idea de la producción en masa (Vásquez, 2014), esto ya que jamás en la historia del hombre, se había igualado la velocidad, e impacto, o la transformación de la materia, como lo propicio el mismo Henry Ford en Octubre de 1908, cuando dio a conocer el Modelo T, siendo este uno de los primeros ejemplos de producción en masa del siglo XX, ya que na de las principales orientaciones de Ford, lo era enfocarse en reducir la rotación de sus empleados, buscando así el lograr mejorar su nivel de vida, ya que tenía la noción de que la eficiencia se obtenía al mantener a los mejores trabajadores (Ford, 2017).

Inicialmente algunos productos de metal se fabricaban a base de materia prima de origen estadounidense, debiéndose pagar un arancel correspondiente como impuesto al valor agregado

(IVA), por provenir del exterior, esto como disposición oficial para facilitar las operaciones entre las empresas establecidas en Estados Unidos y Canadá, como medida para facilitar las operaciones transnacionales estadounidenses en el exterior, que se rigió por la partida arancelaria 807.00 (Buitelaar y Padilla, 1999).

Mientras en Centroamérica y la República Dominicana, se seguía una estrategia distinta, a efecto de atraer la inversión extranjera, tratando de aprovechar la partida arancelaria de exportación 807.00 de Estados Unidos; según explican Buitelaar y Padilla (1999, pp. 139-140) “creando para ello, zonas industriales tomando como base países de Asia sudoriental. Ya que en estas Zonas eran básicamente parque industriales propiedad del Estado, donde se permitía también la importación libre de derechos, para materias primas, insumos y bienes de capital para la reexportación del producto terminado”.

Posteriormente, nació la idea de constituir un marco de políticas proteccionistas, donde se generaba un mayor control y observancia gubernamental a creciente la industria maquiladora, perfeccionándose leyes que regularán la entrada de la materia prima e inversionistas a diversos países, haciéndose énfasis en los mecanismos de apoyo a las exportaciones de servicios, a los incentivos a la investigación y desarrollo, y a los ligados al medio ambiente (Martínez, 2015).

1.1.2- La industria maquiladora en México

Derivado del Programa de Industrialización Fronteriza, nació en México el término maquila como un tipo de actividad económica, ya que, con esta antigua noción de maquila, México ofrecía su territorio y fuerza de trabajo a un empresario extranjero que suministrara insumos y regresara con el producto elaborado. El programa de Industrialización Fronteriza, se crea en 1965, y permitía la importación libre de derechos de bienes de capital e insumos, para la exportación del producto, con lo que se buscaba atraer la inversión extranjera, buscando crear empleo para 200,000 colaboradores mexicanos, que regresaban de estados unidos, tras el término del Programa Braceros, programa implementado por Estados Unidos para resolver el problema de escasez de mano. Llegando en 1971, a inclusive a modificar la legislación a fin de que las industrias maquiladoras pudieran establecerse en las áreas costeras y ciudades del interior de la República Mexicana (Buitelaar y Padilla, 1999).

Básicamente, la finalidad era atraer la inversión extranjera estadounidense a lo largo de la zona fronteriza, a efecto de buscar un crecimiento económico en la región, derivado de las políticas permisivas para el sector maquilador.

González-Aréchiga y Ramírez (2017) mencionan que el crecimiento de la industria maquiladora se da precisamente por 3 vías; mismas que, paradójicamente, según algunos autores, explican su estancamiento, siendo las siguientes: 1) el reducido tamaño de las plantas, ya que la nueva tecnología aumenta la productividad inclusive reduciendo la escala de las plantas; 2) las maquiladoras ya no realizan funciones de ensamble únicamente, esto en razón de que gracias a las nuevas tecnologías, es factible incluir procesos completos de manufactura; y 3) la integración escasa de insumos nacionales, no implica necesariamente la integración de procesos, sino por el lado contrario, implica la transferencia creciente de segmentos adicionales del proceso productivo del exterior hacia plantas mexicanas.

Como ya se mencionó anteriormente, México ofrecía a la inversión extranjera, establecer operaciones de ensamble destinadas a reexportación, mientras que el país de origen recibía los productos terminados; pasando a ser el territorio mexicano una zona industrial.

En los años setenta, y con se inició en México la actividad de la Industria Maquiladora de Exportación, como resultado del Programa de industrialización fronteriza implementado por el gobierno federal. La captación formal de la información concerniente a esta industria, comenzó en el año de 1975, terminándose de captar en diciembre de 2006 (González-Aréchiga, & Ramírez, 2017).

Las principales estadísticas relacionadas con las empresas comprendidas en el Programa de maquila de exportación, se relacionaban a la zona fronteriza, ya que en esta zona se obtenía la mayor cantidad de registros de los establecimientos maquiladores. Por lo que fue posible recabar información relativa y necesaria para la planeación, toma de decisiones acerca de la generación de empleos y captación de divisas, establecimiento de indicadores a corto, y mediano plazo, así

como el valor agregado de esta industria., y se registró en lo que hoy sería el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

1.1.3 - La industria maquiladora en Baja California

Como se ha hecho referencia anteriormente, la industria maquiladora tuvo un auge importante en la zona fronteriza al norte del país; por lo que, a fin de llevar de manera anual una encuesta socioeconómica en dicha franja, se instituyó el Colegio de la Frontera Norte, esto con la finalidad de contar con información veraz respecto a los aspectos sociales, políticos, y sobre todo económicos que se desarrollan en las ciudades fronterizas del norte de México, principalmente Tijuana, Baja California, Ciudad Juárez, Chihuahua, Nuevo Laredo, Tamaulipas, y San Luis, San Luis Potosí; en relación con el resto del país (Piñeiro, 2017).

Con la finalidad de cumplir citado objetivo, y recabar la información relativa a los diversos aspectos del sector maquilador de la zona fronteriza al norte del país, la Entidad Superior de Auditoría y Fiscalización (ESAF), diseña dos cuestionarios, el de Hogares, y el Individual. El de Hogares, se enfoca en recolectar información sobre las características de la vivienda, de los hogares y de sus miembros; y el Individual, se aplica directamente a cada persona; ambos con preguntas relativas a cuestiones sociales, culturales, económicas y políticas. A efecto de garantizar la representatividad para cada variable, se optó por tomar como tamaño para la muestra en cada ciudad, la cantidad de alrededor de 600 viviendas correspondientes al área urbana de cada municipio, por lo que la información es relativa a cada ciudad, y su zona geográfica (Piñeiro, 2017).

En Baja California, en municipios como en Tijuana, y a pesar del movimiento migratorio hacia este municipio, la población que prestaba sus servicios en la industria maquiladora, en los primeros estudios del ESAF-87, oscilaba entre la edad de 15 a 19, con mayoría en mujeres, y de 35 a 39 años, con un índice menor de mujeres en la industria. La sobrepoblación femenina en el sector maquilador para el grupo de 15 a 19 años, se debía a que el crecimiento de la industria maquiladora, el comercio y los servicios, requerían en su mayoría mujeres jóvenes y solteras, que generalmente venían de las afueras de Baja California (Carrillo & Ramírez, 2017).

Según cifras del Instituto Nacional de Estadística e Información, y el Sistema de Información Empresarial Mexicano (2017) las empresas maquiladoras de exportación a nivel nacional, mientras que en México existen más de 2811 maquiladoras, estas ofrecen fuentes de empleo a más de 99,472 personas acorde a la información recabada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que representan el 3% de la población económicamente activa (PEA) del Baja California al 2015, el Estado de Baja California ocupa el primer lugar nacional ya que de 12,832 empresas registradas, de las cuales, según Gutiérrez & Quinteros, (2017) aproximadamente, al menos 902 son maquiladoras instaladas, mismas que representan el 32% nacional en sus cinco municipios, ya que según datos del Directorio de la Industria Maquiladora de Baja California en Tijuana se concentra el 65% a nivel estatal, lo que representa un 20% a nivel Nacional, según datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano (Directorio de la Industria Maquiladora de Baja California, 2018).

Así mismo, según el Decreto de la Industria maquiladora (2010), que en fecha 1 de noviembre de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, se modifica el citado decreto para el fomento y operación de la industria maquiladora de exportación, para quedar como Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto IMMEX), con la finalidad de buscar fomentar el otorgar facilidades a las empresas de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación, es decir, el sector para realizar procesos industriales, siendo modificado mediante diversas reformas, dadas a conocer en el Diario Oficial de la Federación, el 16 de mayo de 2008, el 24 de diciembre de 2010, el 6 de enero y el 28 de julio de 2016.

1.1.4.- Rotación de empleados en la industria maquiladora

Herrera & Cessil (2017), señala que la rotación del personal en una empresa es un fenómeno que tiene un gran impacto para el sector económico, por lo que los empresarios deben analizar que cualquier estrategia de calidad productiva o mejora en el empleo requiere de mano de obra segura, lo que se logra al proporcionar estabilidad en el empleo a los colaboradores de un sector. Así mismo, según Herrera & Cessil (2017, p. 100), menciona que “las principales causas de rotación laboral del personal son la desaprobación en el periodo de prueba, términos de convenio, además del desapego a funciones y políticas”.

Por lo que el buscar implementar estrategias encaminadas a afrontar la rotación de personal, a efecto de minimizar su impacto en un sector, se realiza con el propósito de retener a los colaboradores y que estos sean más competitivos, para poder lograr que se cumplan los objetivos tanto de la empresa como los objetivos personales de los colaboradores (Romero, González & Coello, 2017).

1.1.4.1- Rotación de empleados en la industria maquiladora en México

Verduzco (2017), nos menciona que el fenómeno de la rotación de personal como problema en México, inicio a principios de 1983, cuando comienza el auge de la actividad maquiladora en México; esto como ya se comentó anteriormente, especialmente en las ciudades de la frontera norte.

Siendo que, para disminuir la rotación en el Sector Maquilador de México, se tendrían que mejorar las condiciones laborales, y modificar las normas o estrategias de administración de personal implementadas.

Sin embargo, según Verduzco (2017), a pesar de que existan altos niveles de rotación de empleados, y que los mismo resulten inconvenientes y una afectación al sector maquilador mexicano; es conveniente analizar el costo que refleja la rotación de los colaboradores en el sector maquilador, ya que en muchas ocasiones para las maquiladoras el costo de los niveles de rotación es menor al costo marginal que representaría mejorar las condiciones laborales para reducir los niveles de rotación; en base a dos hipótesis sostenidas por el autor, la primera, es que los trabajadores no requieren altos niveles de capacitación, y los mismos no son elevados, y por otro lado las habilidades y conocimientos que se requieren en una maquiladora, generalmente son aplicables a cualquier otra, por lo tanto, si la rotación es intramaquila, existe una fuerza de trabajo común en la industria, lo que genera menor tiempo de capacitación, y por ende menores costos.

Por otro, lado sería conducente analizar el costo de las prestaciones que reclaman los colaboradores en la industria, ya que, según un estudio realizado por Herrera & Cessil (2017), para que los colaboradores tengan un mayor índice de permanencia en el sector, las prestaciones

que se toman en consideración lo son, jornadas reducidas de labores, salarios superiores a la ley, y el poder percibir prestaciones extralegales.

1.1.4.2- Rotación de empleados en la industria maquiladora en Baja California

Como se ha mencionado, la industria maquiladora en la frontera norte entre Estados Unidos y México, específicamente en Baja California tuvo un auge inicial a partir de 1983, y ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, ya sea desde el aspecto social, por cuanto hace a la generación de empleos e impacto en la población; desde el aspecto político, con respecto a los tratados para libre comercio relativo a las exportaciones y aranceles entre México y los inversionistas extranjeros; así como desde el aspecto económico, ya que se ha estudiado el impacto monetario de la Industria Maquiladora, en el mercado mexicano.

Al abordar el tema relativo a Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, B.C., la rotación de personal en las maquiladoras, los factores predominantes que influyen la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de la ciudad de Ensenada, Baja California en México, o bien determinan citado índice de rotación, dependen específicamente de las estrategias de las empresas para retener a su personal con mejor desempeño. Ya que como se aborda en el artículo Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, BC. de la Revista Global de Negocios (2018), se parte de la hipótesis de que la rotación de los colaboradores en la industria maquiladora de Ensenada, B.C es variable y que las empresas no están adoptando las mejores estrategias fomentar o procurar la permanencia de los colaboradores en sus empleos, por lo que la rotación tiende a aumentar, generando costos y consecuencias económicas y sociales tanto para la organización como para el desarrollo de los colaboradores (Gutiérrez, Carlos, Barón & Rivera, 2018).

Desde el surgimiento de la industria Maquiladora de en México, Carrillo y Santibáñez (1993), ya utilizaban información de la encuesta a trabajadores directos del sector en Tijuana para determinar las características variables asociadas a la rotación de empleados, siendo que se determinaba, que factores como: 1.- Factores Sociodemográficos negativos relativos a la edad del Trabajador, el número de hijos, el número de cursos de capacitación recibidos, el número de

premios recibidos, la condición de que el trabajador elija el trabajo por cuestiones económicas y la contribución del trabajador con ingreso al gasto del hogar, y 2.- Factores Socio demográficos positivos como el nivel de escolaridad del trabajador. Por lo que una vez establecidas estas variables, era factible implementar estrategias acordes a minimizar la rotación de los colaboradores en el sector (Carrillo y Santibáñez, 1993).

Es indiscutible que acorde a los estudios abordados, el sector maquilador es cambiante, ya que se encuentra continuamente en evolución a efecto de poder acoplarse la legislación aplicable, economía, política y el factor social de la población, todo acorde a la zona territorial en la que se establezca. Por lo que a efecto de poder afrontar los retos relativos los estándares de calidad y eficiencia, es conducente atender a aprovechar al máximo el potencial del capital humano, ya que como se ha referenciado, al generarse la rotación intramaquiladora, es decir en el mismo sector maquilador, no resulta necesario el invertir en sistemas complejos de capacitación y adiestramiento; mas sin embargo, es necesario que las organizaciones se tomen en consideración la necesidad de dar mayor importancia a las condiciones laborales de los colaboradores, por lo que es vital el crear las condiciones óptimas de trabajo que permita generar el bienestar laboral de los mismos, y generar en ellos el sentido de pertenencia, y compromiso organizacional, ya sea permitiendo oportunidades académicas o profesionalizantes, escuchar y reconocer su trabajo, mantener un óptimo ambiente y buen clima laboral, pero sobretodo otorgando salarios dignos, integrados por prestaciones e incentivos que motiven a los colaboradores a desarrollar una mayor productividad para la empresa (Aranibar, Carlos, Ramírez & García, 2017).

1.2 Derechos de los colaboradores en las industrias maquiladora

En el presente apartado, se detallan los derechos laborales a que tienen los colaboradores en la industria maquiladora en México, esto atendiendo a la normatividad aplicable, atendiendo desde el punto de vista del legislador mexicano, y su percepción de los colaboradores en el país.

1.2.1.- Normatividad laboral mexicana, condiciones laborales, y el ánimo proteccionista del legislador ante el colaborador

En base a la necesidad de regular las relaciones laborales, así como los derechos de los colaboradores, es que el 1 de abril de 1970, se crea en México la Ley Federal del Trabajo, que como normatividad mexicana es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Sin embargo, debido al ánimo proteccionista con el que se reforma la normatividad laboral, era de esperarse que el sector patronal fuera omiso en acatar las disposiciones laborales que se establecieron en la Ley Federal del Trabajo; por lo que, a efecto de evitar la inobservancia de la normatividad laboral en las empresas en México, sería necesario crear organismos que regularan las condiciones laborales entre los patrones y los colaboradores.

Debido a la constante explotación y privación de los derechos laborales de la que sufrían los colaboradores en México, fue necesario que se creara una institución que fuese la encargada de vigilar el cumplimiento del derecho de los colaboradores; es decir, fue necesario que naciera como institución la inspección del Trabajo, misma que paso a formar parte de la estructura orgánica de la Secretaria de Trabajo; y junto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encargaría de vigilar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y normas protectoras de los colaboradores en las fuentes de trabajo; por lo que su evolución se relaciona directa y paralelamente con el derecho del trabajo y la normatividad aplicable (Gudiño, 2008).

Ahora bien, en el ámbito internacional, según menciona Rocha (2015), ya se han realizado cambios en la normatividad laboral actual; es decir, se pretende modificar las condiciones laborales en los países latinoamericanos, como Chile, Paraguay, Guatemala, Colombia y Argentina y México. Por lo que se ha reformado la normatividad laboral, con la idea de crear políticas más flexibles que permitan un mejor desempeño en las relaciones laborales; como lo es en México, cuya reforma a la normatividad laboral se dio promulgo el 30 de noviembre del 2012, entrando en vigor el 1 de diciembre del mismo año, al ser sancionada y promulgada por el Felipe De Jesús Calderón Hinojosa, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, que ostentaba el cargo en dicha fecha.

Con respecto a la reforma laboral que se le realizó a la Ley Federal del Trabajo el 2012, la misma tiene modificaciones que podrían ir en contra del principio de estabilidad en el trabajo, como lo es la contratación a prueba, ya que a palabras de que van en contra de los derechos laborales en general y en contra del principio de estabilidad en el trabajo. Situación que previo a la implementación que se dio en México, se suscitó en Argentina, por lo que existe el antecedente estudiado, que sirve de referencia para determinar que la reforma laboral en México atenta contra los principios que dan estabilidad, permanencia y dignidad al trabajo a los colaboradores (Jiménez & de Monserrat, 2015).

1.2.2.- Prestaciones Laborales

Desde que se ha concebido el derecho al trabajo, como un derecho humano, se dio un notorio cambio en el sentido de la legislación laboral en el país, que se vio reflejado en la inclusión del artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, mismo que en 1917, consagró el derecho al trabajo en México; los legisladores ahora velan por el interés y derechos de los colaboradores, esto con la finalidad de buscar el aumentar la calidad de vida y satisfacción laboral de los empleados, y generar así, mayor satisfacción en el trabajo.

El objetivo primordial de los legisladores, hablando en materia de derecho del trabajo, lo ha sido el buscar aumentar la calidad de vida en el trabajo para los colaboradores, ya que es un derecho humano, y la violación al mismo puede repercutir en la salud ocupacional del colaborador; lo anterior, sin perder de vista que la calidad de vida en el trabajo, se compone por una amplia gama de entes que atañen las necesidades los colaboradores, tales como el obtener reconocimiento, mantener un equilibrio entre el trabajo y la familiar, mantener una buena motivación, seguridad y estabilidad laboral, entre otras; debiendo derivar cada una de estas necesidades, de un trabajo formal y remunerador (Patlán, 2016).

Acorde a lo anterior, fue que surgió la necesidad de regular la normatividad que regía sobre el derecho laboral en México, es por lo cual en 1970 se ve por primera vez la Ley Federal del Trabajo, misma que se crea como ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; misma en la que por primera vez se observa el ánimo proteccionista del legislador frente a al sector patronal; esto, toda vez que citado ordenamiento

legal, se establecen las prestaciones laborales reconocidas previamente por el estado, más sin embargo, da el carácter de obligatoriedad y claridad dichas prestaciones de los colaboradores que prestan sus servicios a un patrón.

1.2.2.1- Vacaciones y Prima Vacacional

La creación de la Ley Federal del Trabajo, como normatividad obligatoria para regir las relaciones laborales en México, dio formalidad a diversas prestaciones laborales, que en la actualidad aún se encuentran vigentes; entre ellas, al derecho a percibir y disfrutar un periodo vacacional anual.

Dicho periodo vacacional, lo generaban los colaboradores que tuviesen más de un año de servicio, y consistía en descansar no menos de seis días laborables de manera continua, recibiendo su salario íntegro; mismo periodo que aumentaba acorde a la antigüedad del colaborador, a razón de dos días laborables por año, hasta llegar a doce días acumulados, posteriormente aumentará en dos días por cada cinco de servicios, siendo que para el caso de trabajadores que prestasen sus servicios de manera discontinua, se calcularía en base al número de días trabajados en un año. Estableciéndose de igual manera, que citado derecho a percibir vacaciones, no podría compensarse de ninguna manera con una remuneración diversa.

Así mismo, lo colaboradores que generase el derecho a percibir su periodo vacacional, de igual manera generaban el derecho a percibir una prima vacacional, misma que se calcularía en razón aumentar en no menos de 25% del total generado sobre los salarios correspondientes al periodo vacacional.

Lo anterior, con base en lo dispuesto por los artículos 76 al 81 del capítulo IV del título tercero, correspondiente a las condiciones de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, ver tabla 1.

Tabla 1*Fundamento Legal: Vacaciones y Prima Vacacional*

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	76	<p>Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.</p> <p>Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.</p>
Ley Federal del Trabajo	77	<p>Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.</p>
Ley Federal del Trabajo	78	<p>Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.</p>
Ley Federal del Trabajo	79	<p>Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.</p> <p>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.</p>
Ley Federal del Trabajo	80	<p>Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.</p>

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus 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 disfrutarlo

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.2.2.2- Aguinaldo

Un derecho generado en base a la creación de la normatividad reglamentaria del artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo fue el derecho a percibir de manera anual un aguinaldo, mismo que consistía en el importe de quince días de salario, y debía cubrirse antes del día veinte de diciembre. Esto, en base en lo dispuesto por el artículo 87 del capítulo IV del título tercero, correspondiente a las condiciones de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, ver tabla 2.

Tabla 2

Fundamento Legal: Aguinaldo

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	87	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.2.2.3.- Antigüedad

Previo a la existencia de la normatividad reglamentaria del artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se respetaba el derecho del colaborador a generar antigüedad en el empleo, y los derechos que de citado concepto se

desprendían, como periodos vacacionales superiores al mínimo, remuneración por años de servicios, entre otros.

En primer término, se establecía que los colaboradores de planta tendrían el derecho a generar una prima de antigüedad, que consistiría en el importe de doce años de salario por cada año laborado.

Estableciéndose como norma para su pago, que solo se otorgaría a aquellos colaboradores que se separasen voluntariamente de su empleo, y hubiesen cumplido más de quince años de servicios, así mismo, a aquellos que fuesen separados de su empleo, esto sin atender a la justificación o injustificación de la separación.

Esto, con base en lo dispuesto por el artículo 162 del capítulo IV del título cuarto, correspondiente a los Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de la Ley Federal del Trabajo, ver tabla 3.

Tabla 3

Fundamento Legal: Antigüedad

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	162	Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes: I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios; II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486; III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean

separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores; Fe de erratas al inciso DOF 05-06-1970

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501;

y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

1.2.2.4- Indemnización Constitucional y salarios Caídos

El mayor impacto que se generó a partir de la creación de la normatividad reglamentaria del artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; lo fue la aplicación y seguimiento por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de las indemnizaciones derivadas de las terminaciones laborales.

Derivado de las separaciones injustificadas o terminaciones por responsabilidad patronal, se establecieron como prestaciones para el colaborador, la indemnización constitucional a razón de tres meses de salario integrado; o para el caso de seguirse un procedimiento laboral ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, se generaban salarios caídos, que correspondían en resarcir el salario que dejaba de percibir el colaborador que había sido objeto de una separación injustificada, o separación por responsabilidad del patrón; por lo que se computaba el pago de todos los días generados durante la fecha en que nacía el derecho, y hasta el momento en que se cubría el monto correspondiente tras ser condenado en juicio. Resulta importante señalar que en base a la reforma laboral de la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor el 30 de noviembre del 2012, se estableció un límite a no más de trescientos sesenta y cinco días de salario integrado, generándose únicamente un interés a razón del dos por ciento, sobre el importe de 15 meses de salario.

Lo anterior, con base en lo dispuesto por el artículo 48 del capítulo IV del título segundo, correspondiente a las relaciones individuales de trabajo de la Ley Federal del Trabajo, ver tabla 4.

Tabla 4

Fundamento Legal: Indemnización Constitucional y salarios Caídos

Normatividad	Articulo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	48	El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a

razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.2.2.5 Indemnización de 20 días por año

Derivado de las separaciones injustificadas o terminaciones por responsabilidad patronal, se establecía el derecho del colaborador para reclamar mediante un procedimiento laboral ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, a ser reinstalado en su empleo; esto si así era su deseo, o en su defecto solicitar la indemnización de constitucional a razón de tres meses de salario integrado.

Si el colaborador optaba por la reinstalación, y el patrón se negaba, el patrón debía indemnizar al colaborador, con el pago de veinte días de salario integrado por cada año de servicios.

Lo anterior, con base en lo dispuesto por los artículos 49, y 50 del capítulo IV del título segundo, correspondiente a las relaciones individuales de trabajo de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 5

Fundamento Legal: Indemnización de 20 días por año

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	49	El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

-
- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
 - II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
 - III. En los casos de trabajadores de confianza;
 - IV. En el servicio doméstico; y
 - V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
- II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y
- III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley

1.3 De las causas de terminación de las relaciones laborales y su impacto económico según la normatividad mexicana

En el apartado que nos ocupa, detallaremos las diferentes causales de terminación de las relaciones laborales que se contemplan en la legislación aplicable en México; así mismo, el impacto económico que genera en la industria maquiladora del país, derivado de las prestaciones que adquieren los colaboradores, según el tiempo de terminación de la relación contractual-laboral.

1.3.1- Causas de terminación

Acorde a lo dispuesto en artículo 53 en el Título Segundo correspondiente a las Relaciones Individuales de Trabajo, específicamente en su Capítulo V, referente a la Terminación de las relaciones de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo; las relaciones laborales se extinguen por el mutuo consentimiento del colaborador y patrón, la muerte del colaborador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital que originaban la materia de trabajo, la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación de trabajo, lo anterior acorde a la normatividad mexicana, ver tabla 6.

Tabla 6

Fundamento Legal: Causas de terminación

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	53	Son causas de terminación de las relaciones de trabajo: I. El mutuo consentimiento de las partes; II. La muerte del trabajador; III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38; IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.3.1.1.- Mutuo consentimiento

Acorde a la Ley Federal del Trabajo, la manera de terminar un contrato laboral, o un relación de trabajo, lo es el mutuo consentimiento de las partes; es decir, es la figura mediante la cual las partes contratantes actúan de manera libre, y dan su consentimiento sobre la fecha y condiciones en las que dan por terminada la relación laboral, esto sin generar responsabilidad legal para ninguna de las partes, salvo aquellos adeudos que no se hayan finiquitado durante la relación laboral (Alarcón, Gamboa, Barrantes, Pinto & Espinosa, 2018).

1.3.1.2.- Muerte o incapacidad mental del colaborador

Cuando el colaborador muere, se da por terminada la relación laboral que unía a las partes; más esto no libera a la patronal, de la obligación de cubrir los adeudos respecto a prestaciones pendientes que se generasen durante la relación laboral, por lo que estos se deberán cubrir a los beneficiarios del *decujus*.

De igual manera, si el trabajador quedara en un estado de interdicción, la patronal está facultada para dar por terminada la relación laboral; sin embargo, deberá liquidar las prestaciones que quedaran pendientes con el trabajador, a su familia (Jiménez & Molina, 2017).

1.3.1.3.- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

Si concluye el término para concluir la obra para la cual se contrataron los servicios laborales de los colaborados, o se concluye anticipadamente la obra, y por tanto ya no existe la obra materia del trabajo, la relación laboral se da por terminada.

Así mismo, si se cuenta con inversión de capital para el cumplimiento de la obra objeto del contrato laboral, y este capital resulta insuficiente, o se da la incosteabilidad notoria y manifiesta de la obra, entrando a concurso o quiebra legalmente declarada, y la autoridad competente

determina el cierre definitivo de la empresa, se dan por terminadas las relaciones laborales, permaneciendo la obligación patronal de finiquitar las relaciones laborales con sus colaboradores.

Sin embargo, cuando por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; el patrón no se encuentra obligado a indemnizar a los colaboradores, más si permanece la obligación de pagar las prestaciones que se hubiesen generado por motivo de la relación laboral, ver tabla 7.

Tabla 7

Fundamento Legal: La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	36	El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
Ley Federal del Trabajo	37	El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes: I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y III. En los demás casos previstos por esta Ley Federal del Trabajo.
Ley Federal del Trabajo	38	Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.3.2.- Rescisión laboral

Acorde a lo dispuesto por el Artículo 46, del capítulo IV del Título Segundo correspondiente a las Relaciones Individuales de Trabajo, de la Ley Federal del Trabajo; tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, esto de existir una causa que justifica, ver tabla 8.

Finalmente, de la Cueva (2018, p. 65) afirma que “el despido de los trabajadores por parte de la empresa o del patrón es consubstancial al sistema capitalista. Así como el patrón consigue la fuerza de trabajo mediante la compraventa de la misma a través del contrato de trabajo o la simple relación de trabajo, con el poseedor de aquella, también ha podido desprenderse de ella cuando ya no la requiere”, situación que la normatividad vigente prevé, esto mediante la indemnización constitucional tras no existir un fundamento legal para dar por terminada la relación laboral, o en caso contrario, tanto el trabajador como el patrón, tienen el derecho a rescindir la relación laboral cuando el patrón o trabajador se encuadre en los supuestos establecidos en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, ver tablas 9, y 10 respectivamente.

Tabla 8

Fundamento Legal: Vacaciones y Prima Vacacional

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	46	El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.3.2.1.- Rescisión de la relación laboral imputable al patrón o sin responsabilidad para el colaborador.

En la actualidad uno de los puntos más importantes que se pueden encontrar en la normatividad laboral mexicana, lo es el derecho reconocido del colaborador, de poder dar por terminada la relación laboral, por causas imputables al patrón o sin responsabilidad para el colaborador con la consiguiente indemnización (de la Cueva, 2018).

Otra designación que se le ha dado a esta figura que nosotros también utilizamos, es la de retiro imputable al patrón, cuyas causales imputables al patrón, puede hacer valer el colaborador, y se encuentran previstas en el artículo 51, del capítulo IV, en el Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, y que podrá hacer valer dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que se configure la causal, en términos del artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo, esto para poder exigir el pago de las indemnizaciones a que hace referente el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Tabla 9

Fundamento Legal: Rescisión de la relación laboral imputable al patrón o sin responsabilidad para el colaborador

Normatividad	Artículo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	51	- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos

tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Ley Federal del Trabajo 52

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo

anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

1.3.2.2- Rescisión de la relación laboral imputable al colaborador o sin responsabilidad para el patrón.

Similar a las causales de rescisión imputables al patrón, o sin responsabilidad para el colaborador, el capítulo IV del Título Segundo de La Ley Federal del trabajo, específicamente en su artículo 47, detalla las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, mismas que le permiten al patrón, el separar de su empleo al colaborador que incurra en las faltas cometidas en citado artículo, ver tabla 10.

Tabla 10

Fundamento Legal: Rescisión de la relación laboral imputable al colaborador o sin responsabilidad para el patrón

Normatividad	Articulo	Contenido
Ley Federal del Trabajo	47	- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en

contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta

o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Fuente: Elaboración propia, con base en información recabada de la Ley Federal del Trabajo, en México.

Sin embargo, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su último párrafo establece un procedimiento que se debe seguir a efecto de llevar a cabo la separación del colaborador, ya que el patrón lleva la carga de demostrar que durante la separación se llevaron a cabo las medidas necesarias de para notificar al colaborador, y acorde a esto recabar los medios necesarios para acreditar que el colaborador incurrió en las causales de rescisión que se le hagan valer, y que fue notificado; lo anterior, en razón de que de no existir pruebas por parte del patrón que justifiquen que se escuchó al trabajador, así como el hecho de que se le dio oportunidad al trabajador de ofrecer las pruebas que creyó pertinentes, por lo que no se podría tener por acreditada la acción de rescisión de la relación laboral contenida en las fracciones como

imposición de un castigo unilateral ímprobo por parte del patrón en contra del colaborador, esto acorde a los artículos 1 y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto de San José de Costa Rica”)

1.4- De los fondos de contingencia

Las decisiones financieras que deben de tomar las empresas, deben considerar nociones básicas de inversión, y financiación, ya que estas tienen como finalidad el crear valor tomando en cuenta la mayor parte de las partidas de sus balances, por lo que su gestión tiene efectos sobre la rentabilidad y riesgo, y por ende deben preverse aquellas contingencias que podrían afectar la rentabilidad de la empresa, ya que una gestión inadecuada puede provocar problemas de solvencia, incluso en empresas rentables.

Con base a lo anterior, es que en el presente apartado, analizaremos los diversos fondos de contingencia, así como el concepto general del tema, los beneficios de su implementación.

1.4.1.- Concepto

Primeramente, es conducente señalar que la Real Academia Española, define Fondo “1. loc. verb. Tener dinero disponible.” Y contingencia Del lat. *contingentia*. 1. f. Posibilidad de que algo suceda o no suceda. 2. f. Cosa que puede suceder o no suceder. 3. f. riesgo. Por lo que en ese orden de ideas, definimos fondo de contingencia de manera literal, como el tener dinero disponible, para la posibilidad de que algo suceda o no suceda.

En la contabilidad, el derecho financiero mexicano, la economía, entre otros afines, el termino de Fondo de Contingencia, se le considera a la cantidad de dinero que se establece con la finalidad de hacer frente a probables eventos imprevisibles o no, que pudieran generar un desequilibrio en el balance proyectado para el presupuesto de egresos de la compañía, y por ende, afectar la rentabilidad de la empresa; básicamente podemos resumirla como la cantidad de dinero destinada a resolver eventos imprevisibles.

1.4.3.- Beneficios

Como ya se citó con anterioridad, el principal objetivo de un fondo de contingencia lo es el cubrir o solventar situaciones no previstas, e inesperada, que pudiesen causar un desbalance en la gestión del flujo de dinero en una empresa; esto estableciendo cantidades liquidas que se destinaran a cubrir los incidentes o contingencias que pudiesen incurrir en la empresa.

Un supuesto que podemos abordar lo son los riesgos por incendios, que se deben de contemplar en empresas que manipulan el fuego, ya que el fuego es un elemento controlado, pero se convierte en un factor de riesgo para una empresa, ya que puede desencadenar un incendio, por lo que es necesario contemplar un fondo de contingencia para afrontar los daños materiales que se pudiesen ocasionar por incendios; para lo cual, no obstante de que una empresa puede contratar un seguro contra riesgos, las empresas aseguradoras que manejan los fondos de protección para este tipo de riesgos, no siempre cubren todos los supuestos que ocasionen estos incidentes, por lo que es conducente que la empresa contemple un fondo de contingencia interno.

Más no todos los incidentes o riesgos derivan de accidentes en la fuente de trabajo, ya que estos pueden derivar de un deficiente manejo en las relaciones laborales acorde a la legislación del país en el que se desarrollen. En México, y acorde a los artículos 47, 50, 51 y 52 del capítulo de Relaciones individuales de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo, derivado de la terminación de las relaciones laborales entre patrón y colaboradores, y atendiendo a la naturaleza de la separación, se pueden generar diversas indemnizaciones que la empresa está obligada a cubrir al colaborador.

En países como España, se creó el Fondo de Garantía Salarial por sus siglas FOGASA, como un organismo que forma parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, como responsable de pagar salarios e indemnizaciones que se le adeuden a los trabajadores en una empresa declarada como insolvente o que se encuentre en concurso mercantil, esto con la finalidad de proteger los derechos de los colaboradores, solventando los problemas económicos en los que se encuentre la empresa. Claro todo estableciendo, ciertos límites y lineamientos que se deben cumplir para que los colaboradores y empresas, puedan aplicar para este fondo, mismos que varían acorde al tipo de remuneración que se deba cubrir, sean salarios o indemnizaciones.

El beneficio que se busca con la implementación de un fondo de contingencia, es el prevenir previstas, e inclusive aquellas no previstas; a efecto de evitar un desequilibrio en la economía de una compañía, básicamente, la seguridad contra incidentes a efecto de salvaguardar la rentabilidad de la empresa, frente a riesgos.

Capítulo II

Metodología

2.1.- Enfoque

Diseño del Estudio: Esta investigación cuantitativa, es documental y comparativa, en base a la información recabada que corresponde al periodo comprendido del 2016 al 2017; acorde a la información proporcionada por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, y los Despachos Jurídicos que representan al sector maquilador de Ensenada, Baja California.

Población y Muestra: La presente investigación se enfoca en el estudio de la población correspondiente a las empresas maquiladoras de Ensenada, Baja California en México.

Tamaño de la Muestra: El tamaño de la muestra se delimito a 67 empresas maquiladoras, mismas que se obtuvieron de entrevistar a tres despachos jurídicos que proporcionan sus servicios jurídicos y de representación al sector maquilador en Ensenada, Baja California; esto, toda vez que al tener acercamiento con diversas empresas maquiladoras de Ensenada, las mismas nos remitían a despachos jurídicos externos, siendo 3 despachos jurídicos cuyos nombres se obtuvieron de diversas empresas maquiladoras, por lo que resultaron representar a numeras empresas del sector, siendo que las empresas del sector buscan representación en materia laboral, de asesores jurídicos externos; lo anterior, aunado a la experiencia empírica al ejercer como abogado laboral durante siete años en la ciudad de Ensenada, Baja California, por lo que la información obtenida de citados despachos servirá de muestra para el estudio que nos ocupa.

Criterios de Selección: Para seleccionar nuestra la población y muestra que se utilizara para nuestra investigación, se tomaron los siguientes criterios de selección.

- 1.- Ser empresas legalmente constituidas.
- 2.- Encontrarse en un espacio territorial dentro de Ensenada, Baja California en México.
- 3.- Tener un objeto social que se encuentre dentro del sector maquilador.

2. 2.- Hipótesis

Los costos económicos que se producen por la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California, justifican la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales de esta naturaleza. En tal sentido la hipótesis estadística para este caso se define como $H_0: \mu=500,000$.

Esta estimación se deriva de la experiencia empírica al ejercer como abogado laboral durante siete años en la ciudad de Ensenada, para el caso de una empresa de 100 trabajadores.

2.3.- Método

Para el desarrollo de nuestra investigación, se realizará una investigación descriptiva, donde tras estudiar las diversas prestaciones a que tienen derecho los colaboradores tras una separación injustificada, y posterior a realizar la descripción correspondiente a los diversos montos económicos que las empresas están obligadas a cubrir a los colaboradores a razón de las prestaciones a que se hace referencia, se procederá al análisis de las estadísticas relativas a los procedimientos de demandas laborales derivados de la rotación o separación de empleados.

Buscando con lo anterior, justificar en el capítulo de conclusiones, si es necesario o no para las empresas del sector maquilador de Ensenada, Baja California en México, el implementar fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de los colaboradores.

2.4.- Variables

Para evaluar la hipótesis propuesta en nuestra investigación, se plantean las siguientes variables:

- 1.- Numero de Empresas del Sector Maquilador estudiadas en Ensenada, Baja California, México.
- 2.- Acciones reclamadas en los procedimientos de demandas laborales, presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.
- 3.- Número de procedimientos de demandas laborales derivados de separaciones injustificadas, presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

4.- Temporalidad en la que se terminan los procedimientos de demandas laborales presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

5.- Costos derivados en los procedimientos de demandas laborales presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

2.5.- Diseño de Instrumentos

Para recabar la información necesaria para realizar el análisis correspondiente para nuestra investigación, se empleará una entrevista que contendrá 31 reactivos, que estarán estructurados de la siguiente manera:

1.- El primer apartado contendrá 8 reactivos que versaran sobre información general del entrevistado.

2.- El segundo apartado contendrá 11 reactivos que versaran sobre datos referentes a la industria maquiladora de Ensenada, Baja California en México, que pueda aportar el entrevistado.

3.- El tercer apartado contendrá 12 reactivos que versaran sobre datos económicos relativos a los procedimientos laborales, correspondientes a costos del procedimiento y ejecución, y pago de prestaciones laborales al colaborador.

2.6.- Análisis de Datos

Se aplicará estadística descriptiva para obtener promedios de los resultados, además se aplicó prueba de hipótesis de medias usando t de student para validar.

Capítulo III

Descripción e Interpretación de los resultados

Ahora bien, en el presente capítulo analizaremos detalladamente los resultados obtenidos tras haber aplicado el instrumento seleccionado para obtener la información relativa a nuestra investigación; instrumento mismo, que se aplicó a tres despachos jurídicos distintos que representan a diversas empresas del sector empresarial en materia laboral; lo anterior, específicamente por cuanto hace a las empresas con las que laboran, y que pertenecen al sector maquilador, y que por ende, podemos concluir que citados despachos jurídicos tienen acceso a datos más precisos y certeros.

De igual manera, se realizó una solicitud a la Junta Especial Numero Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje de Ensenada, Baja California, esto a través del portal de transparencia y acceso público a la información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de obtener datos numéricos reales relativos a los procedimientos de demanda instaurados por los colaboradores del sector maquilador.

Cabe mencionar, que la información obtenida se complementó con la experiencia empírica del suscrito, derivada del constante contacto que el suscrito ha mantenido con el sector maquilador, y las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Ensenada, Baja California, al ocuparme en litigio en materia de derecho laboral; de igual manera, al haber laborado en diversas ocasiones, junto a los despachos entrevistados.

3.1 Caracterización de la muestra

Para el desarrollo óptimo de nuestra investigación, se optó por llevar la misma en la ciudad de Ensenada, Baja California, y debido a que la información que se requería correspondía a datos jurídicos relativos al sector maquilador, fue oportuno tener contacto con tres diversos despachos de abogados que llevan la representación de diversas empresas pertenecientes al sector maquilador, por lo que se optó por aplicar cuestionarios a citados despachos jurídicos, a fin de obtener información referente a las empresas del sector maquilador a las que representan; obteniendo de citados cuestionarios, información general de la industria maquiladora en

Ensenada, Baja California, e información económica referente a la tramitación de los procedimientos laborales relativos al sector maquilador, en Ensenada Baja California.

Así mismo, de la información solicitada a la Junta Especial Numero Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje de Ensenada, Baja California, esto a través del portal de transparencia y acceso público a la información de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, obtuvimos el número de demandas presentadas anualmente, así mismo cuantas de estas pertenecen al sector maquilador, los conceptos por los que se inician citados procedimientos de demanda, y la duración promedio que refiere la dependencia publica dura aproximadamente cada procedimiento.

La información obtenida se complementó, en base a los conocimientos empíricos del suscrito ya que, al fungir como litigante en materia de derecho laboral, he tenido constante contacto con el sector maquilador en Ensenada, Baja California; así como, con las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como Federales; esto derivado de más de 7 años de experiencia de litigio en la materia, y laborar junto a algunos de los despachos entrevistados.

3.2 Datos estadísticos

De la información recabada de los diversos instrumentos de investigación aplicados, obtuvimos que por lo que respecta al “Despacho A”, se obtuvo que laboran con un total de 27 empresas del sector maquilador, que los colaboradores demandan por considerar injustificada su separación, que los colaboradores presentan sus demandas laborales en un promedio de 60 días posteriores a su separación, que anualmente se inician entre 25 a 30 procedimientos laborales derivados de separaciones injustificadas en el sector maquilador, que la fecha para la primer audiencia se señala entre 30 a 45 días posteriores a la presentación de la demanda, que el costo por asesoría y representación jurídica por procedimiento es en promedio la cantidad de \$15,000 pesos a \$30,000 Pesos, que el costo promedio de un procedimiento resuelto en el primer mes lo es de \$5,000 pesos a \$10,000 pesos, y que consideraría un fondo de \$750,000 pesos para prevención de riesgo laborales.

Por lo que respecta al “Despacho B”, se obtuvo que laboran con un total de 35 empresas del sector maquilador, que los colaboradores demandan por considerar injustificada su separación, que los colaboradores presentan sus demandas laborales en un promedio de 60 días posteriores a su separación, que anualmente se inician entre 20 a 30 procedimientos laborales por separaciones injustificadas en el sector maquilador, que la fecha para la primer audiencia se señala entre 30 a 45 días posteriores a la presentación de la demanda, que el costo por asesoría y representación jurídica por procedimiento es en promedio la cantidad de \$1,900 dólares, que convertido a moneda nacional en base del valor del dólar frente al peso en la fecha en que se aplica la entrevista el 28 de agosto del 2017, es decir a razón de \$17.94 pesos, da un total de \$34,086.00 Pesos, que el costo promedio de un procedimiento resuelto en el primer mes lo es de \$800.00 dólares, que convertido a moneda nacional en base del valor del dólar frente al peso en la fecha en que se aplica la entrevista el 28 de agosto del 2017, es decir a razón de \$17.94 pesos, da un total de \$14,352.00 Pesos, y que consideraría un fondo de \$800,000.00 pesos para prevención de riesgo laborales.

Por lo que respecta al “Despacho C”, se obtuvo que laboran con un total de 27 empresas del sector maquilador, que los colaboradores demandan por considerar injustificada su separación, que los colaboradores presentan sus demandas laborales en un promedio de 60 días posteriores a su separación, que anualmente se inician entre 25 a 30 procedimientos laborales por separación injustificada en el sector maquilador, que la fecha para la primer audiencia se señala entre 30 a 45 días posteriores a la presentación de la demanda, que el costo por asesoría y representación jurídica por procedimiento es en promedio la cantidad de \$15,000 pesos a \$30,000 Pesos, que el costo promedio de un procedimiento resuelto en el primer mes lo es de \$5,000 pesos a \$10,000 pesos, y que consideraría un fondo de \$750,000 pesos para prevención de riesgo laborales.

De la totalidad de empresas que laboran con los despachos jurídicos en los que aplicamos nuestros instrumentos de investigación, obtuvimos que la información obtenida corresponde a un total de 67 empresas del sector maquilador, siendo este el tamaño de nuestra muestra, misma que se encuentra delimitada a Ensenada, Baja California. Ver Tabla 11.

Tabla 11.

Empresas del Sector Maquilador estudiadas

	Despacho "A"	Despacho "B"	Despacho "C"	Total
Empresas	120	220	43	383
Empresas del Sector Maquilador	27	35	5	67

Fuente: Elaboración propia

Así mismo, obtuvimos que de acuerdo a la información recabada de los tres despachos jurídicos en los que aplicamos nuestras entrevistas, podemos observar que en promedio se inician anualmente la cantidad de 25 procedimientos laborales por separación injustificada por empresa del sector maquilador, a razón de un promedio de dos procedimientos laborales mensuales. Ver Tabla 12.

Tabla 12.

Procedimientos laborales iniciados por separación injustificada.

	Despacho "A"	Despacho "B"	Despacho "C"	Promedio
Anualmente	25	30	20	25
Semestralmente	12	15	10	12
Mensualmente	2	3	2	2

Fuente: Elaboración propia

Tras realizar una comparación entre las respuestas obtenidas de los tres despachos jurídicos en los que aplicamos nuestra entrevista, obtuvimos que la principal acción que reclaman los colaboradores que inician procedimientos de demandas laborales en contra de las empresas del sector maquilador, lo es la existencia de un Despido Injustificado; así mismo, posterior a la separación del colaborador transcurren en promedio 56 días antes de la presentación de la demanda, y la autoridad procede a señalar como fecha para la celebración de la audiencia inicial un promedio de 35 días posteriores a la presentación de la demanda. Ver Tabla 13.

Tabla 13.

Demandas laborales, acción reclamada, lapso para su presentación, y fecha para audiencia inicial.

	Despacho “A”	Despacho “B”	Despacho “C”	Promedio
Acción reclamada por colaborador	Despido Injustificado	Despido Injustificado	Despido Injustificado	Despido Injustificado
Lapso para su presentación (días), posterior a la separación del colaborador	50	60	60	56.
Audiencia Inicial (días)	30	45	30	35

Fuente: Elaboración propia

De la totalidad de procedimientos e demandas laborales iniciados por los colaboradores, y en base a nuestra muestra, podemos apreciar que, por cada 10 procedimientos de demandas laborales iniciados, en promedio 3 terminan en el primer mes, y 3 terminan en el transcurso del 2 mes a al año de iniciado el procedimiento. Ver Tabla 14.

Tabla 14.

Terminación de demandas laborales

	Despacho “A”	Despacho “B”	Despacho “C”	Promedio
En el primer mes (de cada 10 demandas)	4	3	4	3
Del primer mes al sexto mes (de cada 10 demandas)	2	0	2	1
Del sexto mes al doceavo mes (de cada 10 demandas)	3	2	3	2

Fuente: Elaboración propia

Por cuanto hace al costo por procedimiento laboral derivado de una separación injustificada, en promedio por gastos de representación, y atención a citados procedimientos de demanda, los despachos jurídicos entrevistados refieren que se genera un costo promedio de \$31,362.00 pesos por procedimiento de demanda laboral; además de referir que, de concluirse en el primer mes posterior a la presentación de la demanda, el costo disminuye a \$11,450.66 por procedimiento. Ver Tabla 15.

Tabla 15.

Costos por Procedimientos Laborales

	Despacho "A"	Despacho "B"	Despacho "C"	Total	Promedio
Costo total por procedimiento laboral (Pesos Mexicanos).	\$30,000.00	\$34,086.00	\$30,000.00	\$94,086.00	\$31,362.00
Costo por procedimiento resuelto en el primer mes (Pesos Mexicanos).	\$10,000.00	\$14,352.00	\$10,000.00	\$34,352.00	\$11,450.66

Fuente: Elaboración propia

A razón de corroborar si en la Industria Maquiladora, en Ensenada, Baja California, las empresas de citado sector contemplan fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador, se cuestionó a los despachos jurídicos con respecto al número de empresas con las que laborasen que contemplan dichos fondos, siendo que se obtuvo que de un total de 67 empresas de la Industria Maquiladora de Ensenada, Baja California que formaron parte de nuestra muestra, solo 6 empresas del sector Maquilador, contemplan

fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador. Ver Tabla 16.

Tabla 16.

Empresas Maquiladoras con fondos de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador, en Ensenada Baja California.

	Despacho “A”	Despacho “B”	Despacho “C”	Total
Número de Empresas del Sector Maquilador, en Ensenada Baja California	4	2	0	6

Fuente: Elaboración propia

De igual manera, se cuestionó a los despachos jurídicos sobre el estimado económico que ellos considerarían debería conservar una empresa del sector maquilador, para la creación de un fondo de prevención para contingencias laborales, a lo que se obtuvo en promedio un estimado de \$766,666.66 pesos, por cada 100 colaboradores. Ver Tabla 17.

Tabla 17.

Recomendación económica para fondos de prevención para contingencias laborales en una empresa del sector maquilador.

	Despacho “A”	Despacho “B”	Despacho “C”	Promedio
Recomendación económica (en pesos mexicanos, por cada 100 colaboradores)	\$750,000.00	\$800,000.00	\$750,000.00	\$766,666.66

Fuente: Elaboración propia

Resulta preciso citar que existen diversos escenarios que influyen en el costo que puede generar un procedimiento laboral por separación injustificada, así como el costo que puede generarse cuando dicho procedimiento culmina en la presentación de una demanda laboral, por lo que a

continuación se detallaran claramente los diversos escenarios y procesos que suelen seguirse, durante la separación de un colaborador, esto atendiendo al punto de vista específico de la empresa, el empleado, y las vías seguidas ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, así como el procedimiento vía Demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

3.3 Escenario de separación de colaborador vía empresa

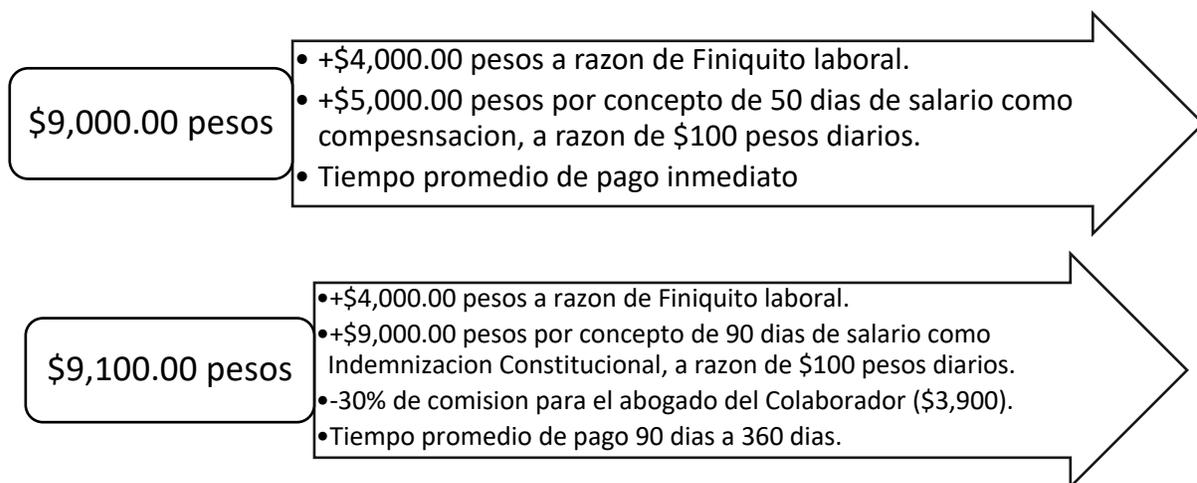
Al proceder a realizar la separación de un colaborador, procurando terminar la problemática suscitada por tal acto jurídico; resulta una práctica poco común, el liquidar al colaborador con las indemnizaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, por lo que usualmente cuando se realiza la separación física y material del colaborador, es una estrategia utilizada en el sector empresarial, el negociar con el colaborador el pago de una compensación, esto bajo la idea de una terminación por mutuo consentimiento, donde la empresa llega a liquidar al colaborador con una compensación que pudiese alcanzar hasta los 90 días de salario del colaborador, que equivalen a la indemnización por despido injustificado que podría reclamar vía demanda; por lo que de esa manera es posible evitar un procedimiento de demanda laboral. En este supuesto suele influir el salario del colaborador, su antigüedad, y la causa por la que se da la separación. Ver Anexo 2.

3.4 Escenario de separación de colaborador vía Empleado

En razón de que es poco común que, al momento de ser separado de una empresa del sector maquilador, como colaborador se te indemnice con las prestaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, por lo que usualmente al negociar la separación con la empresa, es común tomar en cuenta que de iniciar un procedimiento de demanda laboral, se deberá contemplar el pagar a un abogado una comisión del 30% sobre el valor de lo obtenido por el procedimiento; es decir, que según el caso en específico, puede ser más conveniente para el colaborador, el llegar a un convenio con la empresa, antes de iniciar un procedimiento de demanda laboral, ya que varía según el salario, adeudos de la empresa para con el colaborador, ofrecimiento económico por parte de la empresa, y antigüedad del colaborador. Ver Figura 1.

Figura 1.

Comparación convenios laborales



Fuente: Elaboración propia.

3.4.1.- Escenario de separación de colaborador vía Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California.

Al momento de realizar la separación del colaborador de su empleo, como ya refirió con anterioridad, es una práctica poco común el pagar al colaborador las indemnizaciones que refiere la Ley Federal del Trabajo, por lo que los colaboradores usualmente acuden por asesoría gratuita a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, donde los Procuradores, y Procuradores Auxiliares del Trabajo. Proporcionan asesoría y representación gratuita, siendo que inicialmente citan al patrón responsable, a fin de procurar convenir un arreglo conciliatorio, y evitar un procedimiento jurídico; lo que generaría un gasto de representación para la empresa de \$1,500.00 pesos a \$2,500.00 pesos. Ver anexo 3.

3.4.2.- Escenario de separación de colaborador vía Demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En caso de darse una separación injustificada, y no ser indemnizado en términos de la Ley Federal del Trabajo, por el despido injustificado del que es objeto el colaborador; y al no ser posible llegar a un arreglo conciliatorio, el colaborador tiene dos meses contados a partir de la fecha en la que se da la separación, a fin de iniciar un procedimiento de demanda por despido injustificado, esto ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente según el territorio.

Dentro de un procedimiento de demanda laboral, tanto la empresa demandada, como el colaborador que demanda, deben contar con representante legal que acredite ser licenciado en derecho, siendo los costos distintos para colaborador (actor en el procedimiento), y la empresa (demandado en el procedimiento); ya que para la representación del colaborador, este puede acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Estado de Baja California, donde se le brinda asesoría y representación legal gratuita, y en caso de optar por representante particular, deberá cubrir a razón de honorarios, una comisión correspondiente al 30% sobre lo obtenido económicamente en el procedimiento de demanda; y por cuanto hace a la empresa, el costo de representación en un procedimiento de demanda laboral puede alcanzar los \$34,352.00 pesos.

Entre el 2016, y 2017, se presentaron en promedio 575 demandas laborales de manera anual, de las cuales un promedio de 55 demandas presentadas anualmente pertenece al sector maquilador; y con respecto a las mismas el 93% de las mismas fueron por concepto de despido injustificado. Ver Tabla 18.

Tabla 18.

Comparación de demandas laborales presentadas dentro del periodo comprendido del 2016 al 2017, en Ensenada Baja California.

	2016	2017	Promedio	Porcentaje
Demandas presentadas anualmente	699	452	575	100%
Demandas en el sector maquilador	53	57	55	9.53%
Demandas por despido injustificado	665	408	536	93.21%
Demandas por rescisión de la relación laboral	15	22	18	3.13%
Demandas por prestaciones	19	22	20	3.47%

Fuente: Elaboración propia

Durante el 2016 y 2017, se celebraron un promedio de 442 convenios anuales, sobre los 575 procedimientos de demanda presentados; así mismo, según la información recibida de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social del Estado de baja California, el tiempo promedio que duraron los procedimientos laborales lo fue de 3 meses. Ver Tabla 19.

Tabla 19.

Comparación de duración promedio y convenios celebrados en relación a las demandas laborales presentadas dentro del periodo comprendido del 2016 al 2017.

	2016	2017	Promedio
Convenios celebrados	504	381	442
Tiempo o duración promedio estimado por procedimiento laboral	Tiempo mínimo	3 meses	3 meses

Fuente: Elaboración propia

3.5 Prueba de hipótesis

Primeramente se presenta un resumen de los datos en la tabla 20, donde se ilustran los costos incurridos en base a su experiencia histórica.

Tabla 20.

Resumen de datos según despacho jurídico.

	DESPACHO A	DESPACHO B	DESPACHO C
Numero de Maquiladoras que representa	27	35	5
Número de demandas laborales presentadas anualmente por separación injustificada	25-30	20-30	15-20
Costo promedio por procedimiento de demanda (sin honorarios)	45 a 90 días de salario	45 a 90 días de salario	20 mil - 80 mil pesos
Fondo de contingencia recomendado	750,000.00 pesos X 30 demandas anuales	500,000.00pesos x 100 empleados	1,000,000.00 de pesos x100 empleados

Se había planteado como hipótesis $H_0: \mu=500,000$; para validarla, considerando los datos se aplicó la prueba t de student para medias, con $\alpha=0.05$, para establecer un contraste se definió:

$H_0: \mu \leq 500,000$ $H_a: \mu > 500,000$

Obteniendo como resultado un valor $t=2.14$ que resulta mayor $t_{.05}$ lo que permite inferir que la media de la población de erogaciones es mayor de 500,000 pesos.

CAPITULO IV

Conclusiones y Recomendaciones

4.1.- Discusión

La finalidad de la presente investigación lo fue el justificar la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales derivados de una separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California.

De los resultados obtenidos de la presente investigación, se ha demostrado en primer término que las empresas de la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California, tienen un alto índice pasivos laborales, ya que es factible citar que en promedio se suscitan 25 procedimientos laborales derivados de la separación injustificada de un colaborador perteneciente al sector maquilador; así mismo, en razón de un promedio de 575 presentadas anualmente entre el 2016 y 2017, un promedio de 55 demandas pertenece al sector maquilador, es decir, un 9.56% del total de demandas presentadas anualmente pertenece solamente al sector maquilador.

Así mismo, obtuvimos que el costo promedio de un procedimiento de demanda laboral, implica un costo aproximado de \$31,362.00 pesos; además de que, de concluirse en el primer mes posterior a la presentación de la demanda, el costo disminuye a \$11,450.66 por procedimiento; sin embargo, según información proporcionada por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, el tiempo promedio por procedimiento laboral lo es de 3 meses, en razón de que en promedio 442 de 575 procedimientos de demandas laborales iniciadas anualmente, se terminan por la celebración de convenios entre colaborador (actor), y la empresa (demandado), es decir que el 76.86% de los procedimientos de demanda iniciados, se terminan por la celebración de convenio en los 3 primeros meses. De igual manera, se obtuvo que 536 de 575 procedimientos de demandas laborales iniciados anualmente, se originan por concepto de despido injustificado, es decir, que aproximadamente el 93.21% de los colaboradores que iniciaron procedimientos de demanda laboral, considero como injustificada su separación.

En razón de los resultados obtenidos, podemos aceptar que se demuestra la hipótesis planteada, es decir, que los costos económicos que se producen por la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California, justifican la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales de esta naturaleza; ya que tomando en consideración el promedio de 55 procedimientos de demandas laborales presentadas anualmente, información que nos proporciona la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, y a razón de los costos de representación promedio que citan los Despachos Jurídicos entrevistados, podemos cuantificar los costos económicos que se generan por los dichos pasivos laborales; es decir, nos arrojan por gastos de trámite y representación, como pasivos laborales, la cantidad de \$629,786.30 pesos a razón de un promedio de 55 procedimientos de demandas laborales presentadas anualmente, multiplicados por \$11,450.66 pesos como costo por procedimiento concluido en el primer mes; y de la cantidad de \$1,724,910.00 pesos a razón de \$31,362.00 pesos por procedimiento concluido posterior al primer mes; es decir, se estima la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual de \$629,786.30 pesos a \$1,724,910.00 pesos por procedimientos de demandas laborales, para el sector maquilador en Ensenada, Baja California.

En base a lo anterior, resulta evidente en primer término, la existencia de un pasivo laboral en el sector maquilador de Ensenada, Baja California, que se produce por la separación injustificada de los colaboradores; y en razón de que, de una muestra de 67 empresas de la Industria Maquiladora de Ensenada, Baja California, solo 6 cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales; es por lo que resulta necesario la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales de esta naturaleza.

4.2 Conclusiones

En relación a la información obtenida por nuestra investigación, tenemos que se estima la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual por separaciones injustificadas, de \$629,786.30 pesos a \$1,724,910.00 pesos por procedimientos de demandas laborales, para el sector maquilador en Ensenada, Baja California; que se derivan de un promedio 25 procedimientos laborales derivados de una separación injustificada de colaboradores por empresa del sector maquilador de Ensenada, Baja California; lo anterior, además del reducido número de empresas que cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales de esta índole.

Así mismo, y en base a la información que proporcionan los despachos jurídicos entrevistados, mismos que refieren un promedio de 25 procedimientos laborales iniciados anualmente por empresa del sector maquilador, y a razón de los costos de representación promedio que citan, es que los costos económicos que se generan por los dichos pasivos laborales nos arrojan por gastos de trámite y representación, como pasivos laborales, las cantidades de \$286,266.50 pesos a razón de un promedio de 25 procedimientos de demandas laborales presentadas anualmente, multiplicados por \$11,450.66 pesos como costo por procedimiento concluido en el primer mes; y de la cantidad de \$784,050.00 pesos a razón de \$31,362.00 pesos por procedimiento concluido posterior al primer mes.

Ahora bien, atendiendo a la información obtenida de las entrevistas aplicadas a los despachos jurídicos, en relación con el sector maquilador de Ensenada Baja California, que representan, pudimos dar contestación a las preguntas de investigación, en los siguientes términos:

Al cuestionarnos, ¿Cuál es el promedio de procedimientos laborales iniciados derivado de la separación injustificada de un colaborador en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?, obtuvimos según la información brindada por los despachos laborales, que si bien se inician en promedio 25 procedimientos por separación injustificada en el sector maquilador de textiles anualmente, de los cuales según información de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, se inician 55 procedimientos de demanda laboral ante la Junta Especial Numero Uno de la Local de Conciliación y Arbitraje de Ensenada, Baja California.

Así mismo, al atendiendo al cuestionamiento, ¿Qué costos conlleva la separación injustificada de un colaborador en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California? Obtuvimos que podemos advertir que se estima la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual de \$286,266.50 pesos a \$784,050.00 pesos por procedimientos laborales por empresa en el sector maquilador en Ensenada, Baja California; y la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual por separaciones injustificadas, de \$629,786.30 pesos a \$1,724,910.00 pesos por procedimientos de demandas laborales, en el sector maquilador de Ensenada, Baja California.

De igual manera, por cuanto hace al cuestionamiento, ¿Cuál es el monto aproximado que debe contemplarse para la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California?, los diversos despachos entrevistados refirieron un promedio de \$766,666.66 pesos que proponen los despachos jurídicos, para la creación del fondo de contingencia para pasivos laborales, mismos que refieren por cada 100 empleados por empresa del sector maquilador de Ensenada, Baja California.

En base a la información proporcionada por los despachos jurídicos entrevistados, podemos advertir que se estima la posibilidad de suscitarse un pasivo laboral anual de \$286,266.50 pesos a \$784,050.00 pesos por procedimientos de demandas laborales, para el sector maquilador en Ensenada, Baja California; lo que justifica la cantidad de \$766,666.66 pesos que proponen los despachos jurídicos, para la creación del fondo de contingencia para pasivos laborales.

De igual manera, resulta es importante remarcar que de acuerdo a la información obtenida de los despachos jurídicos entrevistados, no todos los procedimientos laborales se inician por el concepto de despido injustificado, ya que los procedimientos laborales iniciados por riesgos laborales, o prestaciones de seguridad social, se tramitan ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje competente, misma de la cual no se solicita información en razón de que la dichos procedimientos laborales no cumplían con las características de validez para el objeto de estudio de la presente investigación; por lo que no se contemplan.

4.3 Limitantes

Como se puede apreciar del estudio sistemático de la información recabada durante el desarrollo de la presente investigación, se contemplan los gastos generados por seguimiento de los procedimientos laborales, y demandas laborales, del sector maquilador de Ensenada, Baja California; sin embargo, la cantidad que se recomienda para la creación del fondo de contingencia para pasivos laborales, no contempla los gastos que podrían generarse por un procedimiento de demanda laboral condenatorio para la empresa, en el que se vea obligada a cubrir las indemnizaciones correspondientes por concepto de un despido injustificado.

Esto en razón de que al realizar las entrevistas a los despachos, no se les cuestiono sobre el número de demandas laborales que recibe habitualmente una empresa en el sector maquilador de Ensenada, Baja California; y al requerir a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, fuimos omisos en requerir el número de resoluciones o Laudos laborales condenatorios, que correspondieran a procedimientos de separaciones injustificadas en el sector maquilador de Ensenada, Baja California; información que resulta necesaria a fin de corroborar el pasivo laboral generado en empresas en el sector objeto de estudio, por concepto de procedimientos laborales condenatorios para la empresa, y de esa manera lograr realizar una cuantificación, que contemplase dicho concepto en el fondo de contingencia para pasivos laborales que se propone.

Otra limitante que podemos observar en la presente investigación, lo es el periodo sobre el limitado periodo sobre el cual se requiere información a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, esto en razón de que se requiere exclusivamente al periodo contemplado del 2016 y 2017, por lo que de la información obtenida nos resulta imposible realizar un estudio comparativo acertado por cuanto hace al incremento de procedimientos de demanda laborales iniciados anualmente.

4.4.- Recomendaciones

Derivado de la información obtenida en la presente investigación, es conducente señalar la necesidad de implementar fondos de contingencia para pasivos laborales; a fin de prever los costos generados por los procedimientos laborales derivados de la separación injustificada de colaboradores en el sector maquilador de Ensenada, Baja California, por lo que se recomienda a citado sector contemplar en su presupuesto de egresos anual, considerar la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales, con un promedio de \$766.666.66 pesos.

De igual manera, es recomendable adaptar la cuantía del fondo de contingencia que se propone, esto en relación a la empresa en la que se pretenda implementar; lo anterior, realizando un estudio comparativo de los pasivos laborales generados en los últimos 5 años, a fin de lograr identificar cambios significativos en los pasivos laborales suscitados, y de esa manera cuantificar los costos generados por gastos de representación y seguimiento de citados pasivos laborales, incluyendo los costos generados por procedimientos de demandas laborales que se

hayan presentado en el periodo de 5 años anteriores a estudiar, en los términos que se proponen; y de esta manera identificar la cuantía necesaria a contemplar para la creación del fondo de contingencia para pasivos laborales que se propone.

4.5 Futuras líneas de investigación

El estudiar fundamentos para justificar la creación de un fondo de contingencia para pasivos laborales derivados de una separación injustificada de los colaboradores en la industria maquiladora, en Ensenada, Baja California, conlleva diversos temas que pueden complementar la información obtenida, en investigaciones futuras, específicamente en 4 temas que pueden agregar un mayor valor a la investigación realizada, complementándose entre sí.

I.- Cuantificación de pasivos laborales derivados de una separación injustificada, y su impacto en el presupuesto de egresos de las empresas del sector maquilador de Ensenada, Baja California.

II.- Cuantificación de riesgos e indemnizaciones generadas por la emisión de laudos condenatorios emitidos en procedimientos laborales derivados de la separación injustificada de colaboradores de las empresas del sector maquilador de Ensenada, Baja California.

III.- Justificación para la creación e implementación de un protocolo de separación de colaboradores tendiente a disminuir las separaciones consideradas como injustificadas, en el sector maquilador de Ensenada, Baja California.

IV.- Impacto económico derivado de la implementación de un fondo de contingencia para pasivos laborales derivados de la separación injustificada de los colaboradores en las empresas del sector maquilador de Ensenada, Baja California.

Anexos

I.- Instrumento

1.- Entrevista

“Justificación para la creación fondos de contingencia para pasivos laborales en el sector maquilador, de Ensenada, Baja California.”

Por favor, responda los siguientes cuestionamientos referentes a información general de su despacho jurídico, información general de procedimientos de demanda laborales en la industria maquiladora, e información general sobre costos de operación para la sustanciación de procedimientos laborales en las empresas maquiladoras, y costos aproximados para resolución anticipada por convenio entre las partes; en base a sus consideraciones propias.

INFORMACION GENERAL DEL ENTREVISTADO

1. ¿Cuál es su profesión?
2. ¿Cuál es su giro comercial?
3. ¿Dónde se ubica su despacho (municipio, estado)?
4. ¿Cuál es la materia en la que se especializa su despacho?
5. ¿Cuántos abogados trabajan con usted?
6. ¿Cuáles son sus servicios?
7. ¿Qué tipo de empresas asesoran?
8. ¿Aproximadamente con cuántas empresas trabajan?

INFORMACION GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN ENSENADA, B.C.

9. ¿Laboran con empresas maquiladoras?
10. ¿Aproximadamente con cuántas empresas maquiladoras trabajan?
11. ¿Cuál es el principal motivo por el que demanda un colaborador?
12. ¿Cuál es el tiempo habitual promedio que transcurre entre la separación del colaborador y la presentación de la demanda?
13. ¿Aproximadamente cuántos procedimientos laborales se reciben por empresa maquiladora anualmente, derivados de separaciones injustificadas?

14. ¿Aproximadamente cuántas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora semestralmente?
15. ¿Aproximadamente cuántas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora mensualmente?
16. ¿Cuál es el tiempo promedio que se señala para la audiencia inicial?
17. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven en el primer mes?
18. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven después del primer mes, y antes de los seis meses?
19. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven entre los seis meses y el primer año?

INFORMACION ECONOMICA EN ENSENADA, B.C.

20. ¿A cuánto ascienden sus honorarios promedio por asesoría para el sector maquilador?
21. ¿A cuánto ascienden sus honorarios por la sustanciación total de un procedimiento, aproximados por dicho sector (especificar si es costo total, o definir costo por etapa)?
22. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes?
23. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por renuncia voluntaria?
24. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por despido injustificado?
25. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón?
26. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón?
27. ¿Qué gastos conlleva el dar seguimiento a un procedimiento de demanda laboral?
28. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento de demanda (desde su inicio hasta su conclusión, sin incluir honorarios)?
29. Actualmente ¿conoce si las empresas con las que labora cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los empleados?

30. Si una empresa le solicitara determinar un monto aproximado para establecer un fondo de contingencias para pasivos laborales, ¿Qué cantidad le parecería la indicada?

31. Cuáles serían las recomendaciones más comunes para realizar la separación de un colaborador.

NOTA: Toda la información que usted nos indique será utilizada de manera confidencial, y únicamente para fines de estadística e investigación.

1.1.1.- Respuesta Entrevista despacho A

“Justificación para la creación fondos de contingencia para pasivos laborales en el sector maquilador, de Ensenada, Baja California.”

Por favor, responda los siguientes cuestionamientos referentes a información general de su despacho jurídico, información general de procedimientos de demanda laborales en la industria maquiladora, e información general sobre costos de operación para la sustanciación de procedimientos laborales en las empresas maquiladoras, y costos aproximados para resolución anticipada por convenio entre las partes; en base a sus consideraciones propias.

INFORMACION GENERAL DEL ENTREVISTADO

1. ¿Cuál es su profesión?
Lic. En Derecho
2. ¿Cuál es su giro comercial?
Asesoría Jurídica-Integral en ámbito Laboral
3. ¿Dónde se ubica su despacho (municipio, estado)?
Calle Granada y Paseo de las Olas Numero 704, Loma Dorada, Ensenada B.C.
4. ¿Cuál es la materia en la que se especializa su despacho?
Derecho Laboral
5. ¿Cuántos abogados trabajan con usted?
Licenciados en derecho 4
6. ¿Cuáles son sus servicios?
Brindar Asesoría Legal, y seguimiento a procedimientos Laborales en el sector empresarial.
7. ¿Qué tipo de empresas asesoran?
De diversos giros comerciales.
8. ¿Aproximadamente con cuantas empresas trabajan?
100-120 empresas (entre personas morales y físicas con enfoque al sector empresarial)

INFORMACION GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN ENSENADA, B.C.

9. ¿Laboran con empresas maquiladoras?
SI

10. ¿Aproximadamente con cuantas empresas maquiladoras trabajan?
27
11. ¿Cuál es el principal motivo por el que demanda un colaborador?
OBTENER DIVERSAS PRESTACIONES, Y POR CONSIDERAR SU SEPARACIÓN INJUSTIFICADA.
ALGUNOS DEMANDAN INCLUSIVE CUOTAS OMITIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL.
12. ¿Cuál es el tiempo habitual promedio que transcurre entre la separación del colaborador y la presentación de la demanda?
MENOS DE 60 DÍAS, ENTRE 50 Y 60 DIAS
13. ¿Aproximadamente cuantos procedimientos laborales se reciben por empresa maquiladora anualmente, derivados de separaciones injustificadas?
Entre 25 y 30
14. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora semestralmente?
12 a 15
15. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora mensualmente?
2 A 3, PUEDE AUMENTAR SI SE REALIZA RECORTE DE PERSONAL
16. ¿Cuál es el tiempo promedio que se señala para la audiencia inicial?
ENTRE 30 DÍAS DESPUÉS DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA
17. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven en el primer mes?
4 DE CADA 10
18. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven después del primer mes, y antes de los seis meses?
2 DE CADA 10
19. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven entre los seis meses y el primer año?
ENTRE 3

INFORMACION ECONOMICA EN ENSENADA, B.C.

20. ¿A cuánto ascienden sus honorarios promedio por asesoría para el sector maquilador?
\$1500 a \$3000 pesos por hora.

21. ¿A cuánto ascienden sus honorarios por la sustanciación total de un procedimiento, aproximados por dicho sector (especificar si es costo total, o definir costo por etapa)?
\$15,000 a \$30,000 Pesos de realizarse como pago total por el seguimiento al procedimiento hasta su conclusión.

Si se establecen honorarios por etapa sería de la siguiente manera.

- Conciliación Demanda y Excepciones (Contestación de demanda y atención de audiencia):
De \$5,000 a 10,000 pesos.

- Ofrecimiento y admisión de pruebas (Preparación de Pruebas y atención de audiencia):
De \$5,000 a 10,000 pesos.

- Desahogo de Pruebas (Preparar pruebas para su presentación legal, tales como testigos, absolventes y documentación; interrogar testigos, absolventes y objetar pruebas y dar seguimiento a las diversas audiencias programadas):

De \$5,000 a 15,000 pesos.

- Presentación de Amparo (Estudio, Elaboración y seguimiento): \$15,000 a \$50,000 pesos

22. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes?

Por honorarios \$5,000 a \$10,000 pesos, habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 45 a 90 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

23. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por renuncia voluntaria?

Por honorarios \$5,000 a \$10,000 pesos, habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 30 a 40 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

24. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por despido injustificado?

Por honorarios \$5,000 a \$10,000 pesos, habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 45 a 90 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

25. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón?

Por honorarios \$5,000 a \$10,000 pesos, habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 45 a 90 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

26. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón?

Por honorarios \$5,000 a \$10,000 pesos, habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 45 a 90 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

27. ¿Qué gastos conlleva el dar seguimiento a un procedimiento de demanda laboral?

- Contestación de demanda y atención de audiencia inicial,
- Preparación de Pruebas y atención de audiencia Ofrecimiento y admisión de pruebas
- Desahogo de Pruebas, Preparar pruebas para su presentación legal, tales como testigos, absolventes y documentación; interrogar testigos, absolventes y objetar pruebas y dar seguimiento a las diversas audiencias programadas, aquí mismo se enumera el pago de periciales y certificación de documentos, así como gastos de traslados de personas necesarias para la sustanciación del procedimiento.
- Presentación de Amparo (Estudio, Elaboración y seguimiento)

28. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento de demanda (desde su inicio hasta su conclusión, sin incluir honorarios)?

habitualmente el costo para la liquidación de un empleado oscila entre el pago de 45 a 90 días más finiquito de ley (Vacaciones, Prima vacacional y Aguinaldo), mismo que varía según la antigüedad y salario del trabajador.

29. Actualmente ¿conoce si las empresas con las que labora cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los empleados?

Aproximadamente solo 3 empresas con las que trabajo que sean maquiladoras, tienen algún fondo, pero desconozco como lo manejan.

30. Si una empresa le solicitara determinar un monto aproximado para establecer un fondo de contingencias para pasivos laborales, ¿Qué cantidad le parecería la indicada?

Dependiendo el número de empleados, recomendaría 25,000 pesos por procedimiento laboral; es decir, si existe un promedio de 30 demandas anuales, consideraría un fondo de \$750,000 pesos.

31. Cuáles serían las recomendaciones más comunes para realizar la separación de un colaborador.

Al momento de separar a un colaborador rara vez la empresa liquida al empleado con la las indemnizaciones que marca la Ley Federal del Trabajo, por lo que usualmente se suele negociar con el trabajador para dar por terminada la relación por mutuo acuerdo, es decir se negocia con el empleado, que a parte de su finiquito, se le pague una compensación que va de los 30 a los 90 días de salario como tope, ya que estos equivalen a la indemnización constitucional a que tendrían derecho si demandasen, pero el punto de negociación usualmente es 45 días de salario, ya que aún no han demandado, y no han demostrado la existencia de un despido.

En algunos casos al colaborador se le envía a la procuraduría de la defensa del trabajo, ya que los procuradores del trabajo, procuran conciliar a las partes, y usualmente solicitan el pago de finiquito más 45 días de salario, lo que apoya bastante la negociación, y el costo que tiene la

atención de un citatorio y convenio en la procuraduría usualmente no rebasa los 2000 pesos por honorarios, lo que es una ventaja económica para la empresa.

NOTA: Toda la información que usted nos indique será utilizada de manera confidencial, y únicamente para fines de estadística e investigación.

1.1.2.- Respuesta Entrevista despacho B

“Justificación para la creación fondos de contingencia para pasivos laborales en el sector maquilador, de Ensenada, Baja California.”

Por favor, responda los siguientes cuestionamientos referentes a información general de su despacho jurídico, información general de procedimientos de demanda laborales en la industria maquiladora, e información general sobre costos de operación para la sustanciación de procedimientos laborales en las empresas maquiladoras, y costos aproximados para resolución anticipada por convenio entre las partes; en base a sus consideraciones propias.

INFORMACION GENERAL DEL ENTREVISTADO

1. ¿Cuál es su profesión?
Lic. En Derecho
2. ¿Cuál es su giro comercial?
Asesor legal empresarial
3. ¿Dónde se ubica su despacho (municipio, estado)?
Calle mina 189 Fracc. Bahia Ensenada B.c.
4. ¿Cuál es la materia en la que se especializa su despacho?
Derecho Laboral
5. ¿Cuántos abogados trabajan con usted?
Asesores legales 4
Licenciados en derecho 3
6. ¿Cuáles son sus servicios?
Asesoría legal y preventiva
7. ¿Qué tipo de empresas asesoran?
De varios sectores
8. ¿Aproximadamente con cuántas empresas trabajan?
De un rango de 180 a 220

INFORMACION GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN ENSENADA, B.C.

9. ¿Laboran con empresas maquiladoras?

si

10. ¿Aproximadamente con cuantas empresas maquiladoras trabajan?

35

11. ¿Cuál es el principal motivo por el que demanda un colaborador?

Despido injustificado, y problemas con seguridad social imss e infonavit, pero lo principal es por separaciones injustificadas, usualmente se da de baja a un empleado por ausentismo, o baja producción y esta última no es una causal para un despido justificado.

12. ¿Cuál es el tiempo habitual promedio que transcurre entre la separación del colaborador y la presentación de la demanda?

60 días

13. ¿Aproximadamente cuantos procedimientos laborales se reciben por empresa maquiladora anualmente, derivados de separaciones injustificadas?

Entre 20 a un rango de 30

14. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora semestralmente?

15

15. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora mensualmente?

3

16. ¿Cuál es el tiempo promedio que se señala para la audiencia inicial?

Mes y medio posterior a la presentación de la demanda

17. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven en el primer mes?

De un rango de 10 seria 3 aproximadamente

18. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven después del primer mes, y antes de los seis meses?

Ninguno

19. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven entre los seis meses y el primer año?

Dos aproximadamente

20. ¿A cuánto ascienden sus honorarios promedio por asesoría para el sector maquilador?
100 Dólares por hora otorgada

21. ¿A cuánto ascienden sus honorarios por la sustanciación total de un procedimiento, aproximados por dicho sector (especificar si es costo total, o definir costo por etapa)?
1900.00 Dólares

22. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes?

Sería el anticipo al momento de la contratación aprox 800.00 dólares

23. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por renuncia voluntaria?

600 dólares

24. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por despido injustificado?

600.00 dólares

25. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón?

800 dólares

26. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón?

900.00 dólares

27. ¿Qué gastos conlleva el dar seguimiento a un procedimiento de demanda laboral?

De representación, estrategias y seguimiento al procedimiento; así mismo según el procedimiento, el pago de periciales, traslados, solicitud de documentación, y certificación de documentación.

28. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento de demanda (desde su inicio hasta su conclusión, sin incluir honorarios)?

Depende mucho del salario del trabajador, ya que puede variar en procedimiento a favor, de finiquitar pagando únicamente vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, y en procedimiento riesgoso a pagar 365 días de salarios caídos, 90 días de indemnización, 12 días por año laborado, y finiquito (vacaciones, prima vacacional y aguinaldo)

29. Actualmente ¿conoce si las empresas con las que labora cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los empleados?

Hasta donde tengo conocimiento, solo 4 de las empresas con las que laboro cuentan con un fondo para juicios laborales, y es de ahí donde contemplan los montos a negociar con los trabajadores, pero muy rara vez los utilizan.

30. Si una empresa le solicitara determinar un monto aproximado para establecer un fondo de contingencias para pasivos laborales, ¿Qué cantidad le parecería la indicada?

Varía mucho en cuanto a nivel de trabajadores y a su vez el monto, tratándose del sector maquilador, sugiero la cantidad de \$500000.00 pesos moneda nacional para contemplar como fondo dentro de un esquema de 40 a 50 empleados, con 20 demandas anuales, y para 30 demandas anuales, un fondo de \$800,000.00 pesos.

31. Cuáles serían las recomendaciones más comunes para realizar la separación de un colaborador.

Es rara la empresa que indemniza al 100% a los empleados que da de baja (despide), casi siempre tiene que ver el salario del empleado y la razón por la que se le da de baja; pero usualmente se negocia dentro de la empresa el pago de 0 a 90 días de salario, mismos que podría llegar a pagar la empresa según la razón por la que se haya dado el despido; y para evitarse procedimientos jurídicos agotadores, muchas empresas negocian cerca de 30 a 45 días de salario del trabajador. Ya que al negociar sin abogado, es decir fuera de demanda, el trabajador no tiene que cubrir el 30 a 35% que usualmente se le paga al abogado del trabajador.

NOTA: Toda la información que usted nos indique será utilizada de manera confidencial, y únicamente para fines de estadística e investigación.

1.1.3.- Respuesta Entrevista despacho C

“Justificación para la creación fondos de contingencia para pasivos laborales en el sector maquilador, de Ensenada, Baja California.”

Por favor, responda los siguientes cuestionamientos referentes a información general de su despacho jurídico, información general de procedimientos de demanda laborales en la industria maquiladora, e información general sobre costos de operación para la sustanciación de procedimientos laborales en las empresas maquiladoras, y costos aproximados para resolución anticipada por convenio entre las partes; en base a sus consideraciones propias.

INFORMACION GENERAL DEL ENTREVISTADO

1. ¿Cuál es su profesión?
Lic. En Derecho
2. ¿Cuál es su giro comercial?
Consultoría Corporativa con enfoque Jurídico
3. ¿Dónde se ubica su despacho (municipio, estado)?
Calle Benito Juarez numero 220 ampliacion buenaventura de Ensenada, B.C.
4. ¿Cuál es la materia en la que se especializa su despacho?
Derecho Laboral, Mercantil, Penal, Civil y Familiar.
5. ¿Cuántos abogados trabajan con usted?
Licenciados en derecho (Abogados Litigantes) 6
Asesores 3 (Emprendedores, Social Externo, y Registro de Marcas y Patentes)
6. ¿Cuáles son sus servicios?
Consultoria con enfoque en defensa jurídica, y capacitación para la prevención de contingencias jurídicas.
7. ¿Qué tipo de empresas asesoran?
Varios sectores, como lo son Embotelladoras, de bebidas, Farmacéuticas, de Servicios, de Alimentos, Cementeras, Maquiladoras, Gasolineras, prestadoras de personal, entre otras
8. ¿Aproximadamente con cuantas empresas trabajan?
Con 43 empresas.

INFORMACION GENERAL DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN ENSENADA, B.C.

9. ¿Laboran con empresas maquiladoras?
si
10. ¿Aproximadamente con cuantas empresas maquiladoras trabajan?
5
11. ¿Cuál es el principal motivo por el que demanda un colaborador?
Por alegar un despido injustificado, pero también demanda prestaciones, riesgos de trabajo o por pensiones.
12. ¿Cuál es el tiempo habitual promedio que transcurre entre la separación del colaborador y la presentación de la demanda?
60 días
13. ¿Aproximadamente cuantos procedimientos laborales se reciben por empresa maquiladora anualmente, derivados de separaciones injustificadas?
Dependiendo la empresa, se reciben aproximadamente de 15 a 20,
14. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora semestralmente?

De 7 a 10
15. ¿Aproximadamente cuantas demandas laborales se reciben por empresa maquiladora mensualmente?
1 a 2
16. ¿Cuál es el tiempo promedio que se señala para la audiencia inicial?
Aproximadamente de 28 a 30 días
17. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven en el primer mes?
Cerca de 2 de cada 5.
18. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven después del primer mes, y antes de los seis meses?
Difícilmente 1 a 2
19. ¿Aproximadamente cuántos de esos juicios se resuelven entre los seis meses y el primer año?
Aproximadamente el resto que serían de 1 a 3

INFORMACION ECONOMICA EN ENSENADA, B.C.

20. ¿A cuánto ascienden sus honorarios promedio por asesoría para el sector maquilador?
De 1000 a 1500 pesos por hora.

21. ¿A cuánto ascienden sus honorarios por la sustanciación total de un procedimiento, aproximados por dicho sector (especificar si es costo total, o definir costo por etapa)?
Aproximadamente 30,000 a 40,000 pesos
- De 10,000.00 a 15,000.00 pesos por elaboración de la contestación de demanda, y atención a la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones.
 - Aproximadamente 10,000.00 por elaboración y preparación de escrito de ofrecimiento y pruebas, así como la atención a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.
 - De 10,000.00 a 15,000.00 pesos por la atención de las diversas audiencias de la etapa de Desahogo de Pruebas.
22. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes?
El pago correspondiente a la primera etapa podría ir de 10,000 a 15,000 pesos
23. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por renuncia voluntaria?
El pago correspondiente a la primera etapa podría ir de 10,000 a 15,000 pesos
24. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes por despido injustificado?
El pago correspondiente a la primera etapa podría ir de 10,000 a 15,000 pesos
25. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral con responsabilidad para el patrón?
El pago correspondiente a la primera etapa podría ir de 10,000 a 15,000 pesos
26. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento resuelto en el primer mes rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón?
El pago correspondiente a la primera etapa podría ir de 10,000 a 15,000 pesos
27. ¿Qué gastos conlleva el dar seguimiento a un procedimiento de demanda laboral?
Representación, elaboración de contestación y escrito de ofrecimiento de pruebas, elaboración de diversas promociones, gasto pericial, copias de expedientes, certificación de pruebas y documentos, traslados y diversos viáticos.
28. ¿Cuál es el costo aproximado de un procedimiento de demanda (desde su inicio hasta su conclusión, sin incluir honorarios)?
Varía según las condiciones del procedimiento, salario del trabajador, y tamaño de la empresa. Aproximadamente puede llevar un costo de 20 a 80 mil pesos.
29. Actualmente ¿conoce si las empresas con las que labora cuentan con fondos de contingencia para pasivos laborales, derivados de la separación injustificada de los empleados?

Si, de las 5 empresas del sector maquilador con las que laboramos, ninguna cuenta con un fondo o partida para problemas laborales.

30. Si una empresa le solicitara determinar un monto aproximado para establecer un fondo de contingencias para pasivos laborales, ¿Qué cantidad le parecería la indicada?
Para una empresa con un aproximado de 100 empleados, consideraría establecer un fondo de 1000,000.00 de pesos, lo que conlleva contemplar 10 mil pesos por empleado.
31. Cuáles serían las recomendaciones más comunes para realizar la separación de un colaborador.
Usualmente cuando se da de baja a un empleado, o se le despide, se recomienda a la empresa el contemplar pagarle, a parte de su finiquito, una parte proporcional de los 90 días de indemnización por despido, claro esto varía según el salario del empleado, antigüedad, y la causa por la que se le da de baja. En algunas ocasiones el trabajador acude a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en busca de asesoría con los procuradores del trabajo, lo que genera que citen a un representante de la empresa a tratar de llegar a una conciliación. El costo por citatorio va de 500 pesos por citatorio (llegan a ser hasta 3), más 1000 pesos por hacer un convenio. Un punto importante para la negociación suele ser que los procuradores no cobran, y que por lo tanto los trabajadores no deben pagar abogado, que usualmente les cobra el 30% de lo que recuperen de la empresa.

NOTA: Toda la información que usted nos indique será utilizada de manera confidencial, y únicamente para fines de estadística e investigación.

1.1.3.- Respuesta a Solicitud de Acceso a la Información Pública, Poder Ejecutivo de Baja California, No. de Solicitud: Folio -UCT- 173445



PODER EJECUTIVO DE BAJA CALIFORNIA

Respuesta a Solicitud de Acceso a la Información Pública

No. de Solicitud:

Folio-UCT- 173445

PREGUNTA:

Dependencia o Entidad a la que solicita: Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Índice o número de demandas presentadas anualmente ante las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Índice o número de demandas en el sector maquilador presentadas anualmente ante las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Índice o número de demandas por despido injustificado presentadas anualmente ante las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Índice o número de demandas por rescisión de la relación laboral presentadas anualmente ante las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Índice o número de demandas por prestaciones presentadas anualmente ante las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Índice o número de convenios celebrados anualmente en las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada). Tiempo o duración promedio estimado por procedimiento laboral en las Juntas Locales de conciliación y arbitrajes por municipio (en su defecto Ensenada).

RESPUESTA:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social:
Número de demandas presentadas anualmente
2016: 699 2017: 452
Número de demandas en el sector maquilador
2016: 53 2017: 57
Número de demandas por despido injustificado
2016: 665 2017: 408
Número de demandas por rescisión de la relación laboral
2016: 15 2017: 22
Número de demandas por prestaciones
206: 19 2017: 22
Número de convenios celebrados
2016: 504 2017: 381
Tiempo o duración promedio estimado por procedimiento laboral
2016: Tiempo Mínimo 2017: 3 meses

ESPERANDO QUE LA INFORMACIÓN LE SEA DE UTILIDAD, NOS REITERAMOS A SUS ORDENES.

Si tiene dudas o comentarios favor de comunicarse a:
Calz. Independencia #994, Centro Cívico
Mexicali, Baja California, México C.P. 21000
Teléfonos: (686)558 11 31 y (686)558 10 00 ext. 1888
e-mail: uct@baja.gob.mx
www.transparenciabc.gob.mx

Referencias

- Alarcón, K. B., Gamboa, L. L. C., Barrantes, E. F. C., Pinto, M. A. G., & Espinosa, C. A. O. (2018). *Renuncia y mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral. U. Externado de Colombia*. Bogotá: U. Externado de Colombia.
- Aranibar Gutiérrez, M. F., Carlos, M., Daniel, V., Ramírez Barón, M. C., & García Rivera, B. R. (2017). Los Factores De La Rotación De Personal En Las Maquiladoras De Exportación De Ensenada, BC (Factors of Staff Turnover in Textile Factories of Ensenada City, BC).
- Arévalo, P., & Emiliano, K. J. (2016). Las causas de rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Telestant año 2016 (p.4). Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad Cesar de Vallejo.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.
- Baños-Caballero, S., García-Teruel, P. J., & Martínez-Solano, P. (2014). Estrategias de financiación de las necesidades operativas de fondos y rentabilidad de la empresa. *Universia Business Review*, (p. 44).
- Buitelaar, R., Urrutia, R., & Padilla, R. (1999). Industria maquiladora y cambio técnico. *Revista de la CEPAL*.
- Buitelaar, R., Urrutia, R., & Padilla, R. (1999). Industria maquiladora y cambio técnico. *Revista de la CEPAL*. Pag. 139-140.
- Cabrera Briz, I. (2017). Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia. *Revista latinoamericana de derecho social*, (24), 195-205.
- Carrillo, J. y J. Santibáñez, “Estructura ocupacional en plantas maquiladoras”, en Jorge Carrillo Carrillo, J., & Ramírez, M. A. (2017). *Maquiladoras en la frontera norte: Opinión sobre los sindicatos*. *Frontera norte*, 2(4).

Coca, O. G. (2014). Indemnizaciones del fondo de garantía salarial en empresas de menos de veinticinco trabajadores. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (123), 221-238.

de la Cueva, O. L. (2017). La rescisión de las relaciones de trabajo por causas imputables al patrón. *Alegatos*, 30(93), 401-414.

de la Cueva, O. L. (2018). El despido laboral. *Alegatos*, 24(74), 65-88.

Decreto de la Industria maquiladora. (2010). *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado el 12 de diciembre del 2018., de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5500076&fecha=05/10/2017

del Trabajo, L. F. (2015). publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Última versión, 17.

Directorio de la Industria Maquiladora de Baja California. (2018). *Maquiladoras*.

Estructura del Reporte del SIEM. (2017). *Sistema de Información Empresarial Mexicano*.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2014). *Ley federal del trabajo*. México, Ediciones Fiscales ISEF.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley federal del trabajo*. México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Artículos 76-81. Última versión, 17.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley federal del trabajo*. México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Artículo 87. Última versión, 17.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley federal del trabajo*. México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Artículo 162. Última versión, 17.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley federal del trabajo*. México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Artículo 48. Última versión, 17.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). *Ley federal del trabajo*. México, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1° de abril de 1970. Artículos 49-50. Última versión, 17.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley federal del trabajo. México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Artículo 53. Última versión, 17.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley federal del trabajo. México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Artículo 46. Última versión, 17.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley federal del trabajo. México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Artículo 51-52. Última versión, 17.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley federal del trabajo. México, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Artículo 47. Última versión, 17.
- Ford, H. (2017). My Life and Work. Samaira Book Publishers.
- González Cristina. (2012). FOGASA: ¿qué es y para qué sirve? Publicado en España, Arag, consultado el 20 de mayo del 2018 <https://www.arag.es/blog/derecho-laboral/fogasa/>
- González-Aréchiga, B., & Ramírez, J. C. (2017). Productividad sin distribución: cambio tecnológico en la industria maquiladora mexicana (1980-1986). *Frontera norte*, 1(1), 97-124.
- Gudiño, A. R. (2008). Inspección federal del trabajo en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (6), 113-143.
- Gudiño, A. R. (2008). Inspección federal del trabajo en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, (6), 113-143.
- Gutierrez, M. F. A., Carlos, V. D. M., Barón, M. C. R., & Rivera, B. R. G. (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, BC. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25-40.
- Gutiérrez, R. M., & Quinteros, M. M. S. (2017). Factores que determinan la competitividad sistemática en la industria maquiladora del sector electrónico, En Tijuana, Baja California, México. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 4(1).
- Herrera, R., & Cessil, G. (2017). Causas de la rotación de personal en compartamos financiera en el primer bimestre del año 2016 en la Provincia de Arequipa (p. 100). Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultado 23-05-2018 en <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/registros/economicas/indmaq/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Consultado 20-05-2018 en <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/registros/economicas/indmaq/>
- Jiménez, C. P., & Molina, R. G. (2017). La familia y el derecho del trabajo. *Ars Boni et Aequi*, (2), 206.
- Jiménez, P. E. A., & de Monserrat Llairó, M. (2015). Reforma laboral en México y Argentina: periodo a prueba, violación a la estabilidad del trabajo. *DÍKÊ. Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, (18), 41-60.
- Martínez Piva, J. M. (2015). Incentivos públicos de nueva generación para la atracción de inversión extranjera directa (IED) en Centroamérica.
- Pardo, M., & Alfonso, D. (2015). Estudio de costos y causas de la rotación de personal técnico del área de Well Testing en la empresa Sertecpet SA (Bachelor's thesis, Quito, 2015.).
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2).
- Pérez, A. P. (2016). Responsabilidad del FOGASA. Empresa en concurso. *Revista Jurídica galega*, (74), 193-196.
- Piñero, R. C. (2017). Mercados de trabajo y migración en la frontera norte: Tijuana, Ciudad Juárez y Nuevo Laredo. *Frontera norte*, 2(4).
- Real Academia Española. (2018). Disquisición. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=IBhKM8D|IBiSV3w>
- Real Academia Española. (2018). Disquisición. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=AVWiN0d>
- Recuperado 24 de mayo 2018, de: <https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/estatal2017.asp?gpo=1>
- Rocha, R. E. P. (2015). REFORMA LABORAL-ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROYECTO ABASCAL DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO. *Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*, 11(33).
- Romero Cantos, J., Gonzalez, F., & Coello Gallardo, I. (2017). Estudio de alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta Empacadora Cashrimp SA (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).

- Rosauero, F. L. (2018). Prevención de riesgos laborales. Editorial Elearning, SL.
- Rosauero, F. L. (2018). Prevención de riesgos laborales. Editorial Elearning, SL.
- Se Reforman, Adicionan Y Derogan Diversas Disposiciones De La Ley Federal Del Trabajo. (2012). Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 14 de diciembre del 2018., de : http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012
- Tijuana, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colef, 1993.
- V. (coord.), Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México,
- Vásquez, L. E. E. (2014). Industria maquiladora en Guatemala perspectivas y efectos económicos y sociales. Revista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, (13).
- Verduzco, G. F. (2017). La rotación de trabajadores en las maquiladoras, con especial atención en la experiencia en Tijuana. Frontera Norte, 10(19), 49