

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA.

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES



CONOCIMIENTO DE LA SEPARACIÓN DEL CAPITAL HUMANO  
SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN EN EMPRESAS DE  
SERVICIOS FUNERARIOS DE ENSENADA.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA

RAQUEL BARBOZA BARBOZA.

DIRECTOR DE TESIS.

DRA. LIZZETTE VELASCO AULCY

ENSENADA, BAJA CALIFORNIA

FEBRERO DE 2020.

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	8
Agradecimiento.....	9
Resumen.....	10
Introducción.....	11
Planteamiento del problema.....	12
Objetivos.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos.....	18
Preguntas de investigación.....	18
Preguntas específicas.....	18
Diagrama de variables.....	19
Justificación de la investigación.....	19
Capítulo I: Marco contextual.....	24
2.1. Generalidades del derecho laboral.....	24
2.1.2 Definición del derecho laboral.....	29
2.1.3 Características del derecho laboral.....	29
2.1.4 Ley.....	30
2.1.5 Trabajo.....	30
2.1.6 Relaciones laborales.....	31
2.1.7 Contrato.....	31
2.1.8 Salario.....	33
2.1.9 Jornada laboral.....	34
2.1.10 Reglamento Interior de Trabajo.....	34
2.2 Sujetos de la relación laboral.....	37
2.2.1 Trabajador.....	37
2.2.2 Patrón.....	38
2.2.3 Representante del patrón.....	38

2.3 Subordinación .....	38
2.4 Prestaciones laborales.....	39
2.4.1 Vacaciones y Prima Vacacional .....	39
2.4.2 Aguinaldo.....	40
2.4.3 Antigüedad .....	40
2.5 Entrenamiento y capacitación del personal.....	41
2.5.1 Concepto de entrenamiento .....	41
2.5.2 Concepto de capacitación.....	41
2.5.2.1 Tipos de capacitación.....	41
2.5.3 Concepto de desarrollo .....	42
2.6 Beneficios de capacitación en las organizaciones.....	43
2.7 Causas de terminación de la relación laboral.....	43
2.7.1 Mutuo consentimiento .....	44
2.7.3 La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.....	45
2.8 Rescisión laboral.....	45
2.8.1 Rescisión de la relación laboral imputable al patrón o sin responsabilidad para el colaborador.....	46
2.8.2 Rescisión de la relación laboral imputable al colaborador o sin responsabilidad para el patrón.....	47
Capítulo II: Marco teórico.....	48
2.1.1 Ordenamiento Legal en México .....	61
2.1.2 Actas administrativas .....	63
2.1.3 Formalidades del aviso rescisorio.....	64
2.1.5 Procedimiento para-procesal o voluntario.....	65
Capítulo III: Método .....	67
4.1 Determinación y justificación del método y herramientas de medición.....	67
4.1.1 Enfoque y tipo investigación .....	67
4.2 Participantes .....	67

4.3 Instrumento .....	69
4.3.1 Confiabilidad del instrumento .....	69
4.3.2 Validación del instrumento.....	70
Capítulo IV: Resultados. ....	72
5.2 Descripción de resultados.....	74
5.2.1 Conocimiento de la separación del capital humano. ....	74
5.2.2 Conocimiento del costo de la separación del capital humano .....	78
5.2.3 Lineamientos para la separación del capital humano.....	81
5.2.3.3 Formatos para la separación del personal .....	83
5.3 Interpretación de datos. ....	84
Capítulo V: Conclusión.....	90
5.1 Recomendaciones.....	95
5.2 Futuras líneas de investigación.....	96
Anexo I. Cuestionario .....	97

### **Lista de tablas**

Tabla 1 Variables .....	19
Tabla 2 Diseño metodológico.....	23
Tabla 3 Principales derechos laborales en las leyes de nuestro país: evolución histórica. --	24
Tabla 4 Garantías laborales señaladas en la Constitución de 1917. ....	27
Tabla 5 Regulación vigente y autoridades del trabajo del acuerdo a la Constitución de 1917 .....	28
Tabla 6 Disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.....	35
Tabla 7 Formalidades del Reglamento Interior del Trabajo .....	36
Tabla 8 Capacitación en razón de su fin o método. ....	42
Tabla 9 Beneficios de la capacitación.....	43

Tabla 10 Causas de terminación de las relaciones de trabajo.-----	44
Tabla 11 Total de demandas laborales presentadas en el estado de B.C. en el año 2016. --	50
Tabla 12 Estados de la Republica Mexicana con mayor índice de demandas laborales ----	51
Tabla 13 Total de demandas laborales presentadas en Ensenada, B.C., en el año 2017 ----	51
Tabla 14 Total de demandas laborales presentadas en las empresas en la ciudad de Ensenada, B.C. -----	53
Tabla 15 Artículo 47 LFT Causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. -----	62
Tabla 16 Resultado obtenido del objetivo general -----	91
Tabla 17 Resultados objetivos específicos. -----	91
Tabla 18 Respuesta a pregunta general -----	92
Tabla 19 Respuesta a preguntas específicas.-----	93

### **Lista de figuras**

Figura 1 Modelo Ex ante -----	21
Figura 2 Matriz de congruencia -----	22
Figura 4 Puestos -----	73
Figura 5 Escolaridad -----	73
Figura 6 Edad de los participantes -----	74
Figura 7 Considero importante conocer la normatividad establecida en la Ley Federal del Trabajo -----	74
Figura 8 Conocimiento del procedimiento de separación justificada.-----	75
Figura 9 Se brinda al personal administrativo y gerencial la capacitación necesaria para la separación del personal-----	76
Figura 10 Demuestra conocimiento del personal administrativo y gerencial en la separación del capital humano -----	77
Figura 11 Conocimiento de las prestaciones económicas a las que tiene derecho un trabajador que ha sido separado de su empleo de forma justificada. - <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	

Figura 12 Costo del juicio laboral-----	79
Figura 13 Costo de la indemnización que establece la LFT por despido injustificado.-----	80
Figura 14 Conocimiento de las causales de recisión sin responsabilidad para el patrón.---	81
Figura 15 Lineamientos a seguir para la separación del personal-----	82
Figura 16 Conocimiento de los formatos que se deben de llevar para la correcta separación del personal. -----	83

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de tesis:   
DRA. LIZZETTE VELASCO AULCY

Aprobado por los Integrantes del Sinodo:

1.-   
Virginia Guadalupe López Torres

2.-   
Ana Lucía Jiménez Pérez

## **Dedicatoria.**

**No hay mejor satisfacción que cumplir con éxito una meta.**

Gracias Dios por guiarme y protegerme en mi camino.

A mis padres, quienes me han educado con tanto amor y dedicación, quienes han inculcado en mí, mediante su propio ejemplo, que siempre debo luchar por conseguir realizar mis sueños, Gracias por tanto amor mamá, Gracias por ser fuerte por mi papá.

A mis hermanas, a quienes debo mucho de lo que soy y quienes día a día me recuerdan que debo darles el mejor ejemplo siempre, las quiero con todo mi corazón.

A mi esposo, por la confianza y el impulso en este y todo momento, pero sobre todo por la paciencia que has tenido conmigo a lo largo de este camino, por demostrarme tu amor incondicional siempre, motivarme a seguir luchando y por creer en mí.

En este camino conocí a grandes amigas, Claudia, Karen, Mercedes y Susana, gracias por recordarme que siempre se puede dar un poco más.

Y, a ti, quien hoy se que eres y serás luz en mi vida, mi principal motivación, y mi felicidad, ya te amo y te espero con mucha ilusión.

## **Agradecimiento.**

En un proceso de aprendizaje, jamás se debe dejar de agradecer.

En este camino encontré personas increíbles, que me apoyaron en mi formación y aprendizaje, quienes me demostraron el verdadero significado de una amistad, y que incluso, en su momento limpiaron mis lagrimas de desesperación, no cabe duda que Dios pone en nuestro camino a las personas que merecemos y que valen la pena.

Mil gracias a mi directora de tesis la Dra. Lizzette Velasco Aulcy, por rescatarme, apoyarme y guiarme en el seguimiento de mi trabajo, su apoyo y motivación fue pieza fundamental para encontrar el camino correcto para finalizar con éxito esta etapa.

Al Dr. Ramón Galván Sánchez, que durante mi periodo de clases y fuera del, atendió mi llamado, me orientó y apoyó con una tranquilidad que se transmitía.

Mi familia es mi vida, gracias por siempre confiar en mí, aun cuando ni yo lo hacía, jamás dejaré de darle gracias a Dios por haberme elegido para formar parte de ustedes. José, Guadalupe, Yessica, Janet, Natalí y Jenifer Giselle.

Edgar, me has apoyado hasta el último momento y durante ese camino siempre confiaste en mi, gracias.

A todas las personas, que durante este proceso me tuvieron la paciencia y humor para entenderme, a quienes con palabras me apoyaron e impulsaron, la vida les ha de recompensar su buena intención.

## **Resumen.**

Derivado de las demandas laborales que se han presentado en la ciudad de Ensenada, Baja California, resulta importante determinar si el proceso de separación de los trabajadores de las empresas de servicios funerarios se llevan de manera adecuada, además de analizar si el personal a cargo cuenta con el conocimiento idóneo para llevar a cabo tal procedimiento, resultando adecuado e importante puntualizar el nivel o grado de conocimiento que cuentan principalmente los gerentes y administrativos dentro de una empresa acerca de los lineamientos jurídicos o bien, el proceso que deben llevarse a cabo al momento de que por alguna causa justificada la empresa decida separar al colaborador de la empresa. Por tal motivo se advierte que la finalidad de el presente trabajo es determinar el grado de conocimiento que tiene el personal administrativo y gerencial en las empresas de servicios funerarios de la ciudad de Ensenada, Baja California, sobre la separación del capital humano, sin responsabilidad para el patrón. Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizó un cuestionario del cual se analizó de forma cuantitativa y descriptiva, obteniendo con esto datos precisos acerca del nivel de conocimiento actual sobre los lineamientos jurídicos, procesos de separación y prestaciones legales.

### **Palabras clave:**

- Despido injustificado
- Rescisión laboral

- Separación justificada
- Prestaciones laborales

## Introducción

El objetivo de la presente investigación es determinar el grado de conocimiento que posee el personal administrativo y gerencial dentro de las empresas de servicios funerarios en Ensenada, Baja California sobre la separación del capital humano, sin responsabilidad para el patrón, así como de sus regulaciones y fundamentos legales, advirtiendo con ello las posibles consecuencias para una empresa derivadas del nulo conocimiento y aplicación de las medidas de la *Ley Federal de Trabajo* en su artículo 47.

En dicho lugar se prevé como causales para rescindir la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, así como el conocimiento del procedimiento para llevar a cabo dicha separación, y las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho al momento de incurrir en alguna de las causas que se regulan en la *Ley Federal del Trabajo*.

A demás, se pretende demostrar el nivel de capacitación o conocimiento que se le brinda al los encargados del capital humano respecto de la debida implementación interna del protocolo para la correcta separación del capital humano. “Los despidos de las personas por iniciativa de la organización se deben realizar con sumo cuidado y tacto, sobre todo cuando implican una cantidad importante de personas, como en los casos de adelgazamiento y de recortes de personal que se deben a distintas causas” (Chiavenato, 2007).

Es por lo anterior que se considera de suma importancia para una empresa tener establecido los lineamientos jurídicos para la separación de personal además de contar con el personal debidamente preparado para afrontar dicha eventualidad, toda vez que, como menciona el autor es una actividad que debe realizarse con pleno conocimiento de hecho y

con las bases jurídicas indispensables para proceder a la correcta separación del personal conflictivo dentro de una empresa, apegándose completamente a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo (LFT), así como en su Reglamento Interior de Trabajo, resultando con ello, que para la empresa no sea perjudicial dicha separación, si no, lo contrario, ya que no estaría obligada de ninguna manera a pagar indemnización por despido injustificado o alguna otra prestación que pretenda hacer valer un trabajador que fue separado de la empresa de acuerdo al artículo 47 de la LFT (2012), y sobre todo que al trabajador se le retribuyan todas las prestaciones a las que tiene derecho por ley.

### **Planteamiento del problema**

Una de las funciones menos gratificantes para los patrones o gerentes, es el proceso de separación de un trabajador, el cual puede ser una función para nada satisfactoria.

Tal y como Werther y Davis (2012) afirman, con frecuencia el despido suele ser traumático para los que tienen encomendada dicha función dentro de la empresa, puede afirmarse que la separación de todo tipo de personas se cuenta entre las pruebas más álgidas del administrador de recursos de capital humano.

Sin embargo, es una función que indudablemente debe realizarse en el momento oportuno para ello, evitando pérdidas o gastos innecesarios con personal no apto dentro de una empresa.

Dicha separación podrá obedecer a diversas causas o motivos llevando a la parte patronal a incurrir en actos que vayan en contra del *Reglamento Interior de Trabajo* de la empresa o bien, dentro de las causales que se contemplan en la propia *Ley Federal del*

*Trabajo*. Una vez que se aborda esta situación, la separación debe de realizarse de manera correcta, es decir, de forma justificada y profesional.

Ya que el inadecuado manejo del proceso de separación del capital humano genera inconformidad, descontento y quejas entre el patrón y sus subordinados ocasionando en la mayoría de los casos consecuencias negativas para la empresa, siendo la principal de ellas que el trabajador inicie un procedimiento de demanda laboral ante *la Junta Local de Conciliación y Arbitraje*.

El procedimiento dentro de un juicio laboral genera un impacto severo en la economía de la empresa, repercutiendo con transcurso del tiempo aun mas, ya que el costo que genera para el patrón es alto y puede ser variable ya que cada separación dependerá de la naturaleza del empleo, antigüedad y prestaciones económicas, a demás de que denota la falta de capacitación y asesoramiento jurídico por parte de la empresa, exponiéndola a que se presenten mas juicios de esta índole por falta de control en la separación del personal.

Por tal motivo es que se considera de gran importancia el conocimiento y aplicación del protocolo para la separación del capital humano, sin responsabilidad para el patrón, tal y como lo establece la *Ley Federal del Trabajo* en su artículo 47, el cual establece en que supuestos la separación obedecería a causas imputables al trabajador.

Uno de los principales motivos por el cual debe llevarse a cabo la correcta aplicación de un protocolo de separación de capital humano, o determinar y establecer los lineamientos para la correcta separación es por los beneficios que podría representar a la organización separar de ella a un trabajador que les genera pérdidas económicas por el mal desempeño de sus labores.

Ya que es costoso para la empresa mantener vigente a personal que no satisface los objetivos de la organización, y más aun, derivado de que las prestaciones que la empresa deberá de pagar por separación justificada son menores que las que de afrontan al momento de verse inmerso en un juicio laboral por despido injustificado.

Aunado a lo anterior, el tener dentro de la empresa a personal que no resulte ser el idóneo, también influye con el resto de los trabajadores dentro de la empresa.

Es por tal motivo que se considera sumamente indispensable la separación oportuna del capital humano que no actúa conforme a las necesidades de la empresa o que actúa de manera negligente o dolosa causando pérdidas para el patrón, debiéndose realizar dicha separación mediante los lineamientos establecidos por el *Reglamento* Interior de Trabajo de la empresa, así como por lo dispuesto en la *Ley Federal del Trabajo* para que esta pueda ser una separación justificada, de no acatar lo establecido por la Ley, se entiende que la separación del trabajador es de manera justificado cuando existe una justa causa o motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral LFT (2012).

Por el contrario se considera que es una separación es injustificada cuando no se realiza el procedimiento idóneo para tal separación, cuando se violan los derechos del trabajador o al no existe una causal y/o motivo justificado para separarlo del empleo, exponiendo de sobremanera al patrón a enfrentarse ante un procedimiento del orden laboral.

Con base en lo anterior, se reconoce la facultad que *la Ley Federal del Trabajo* (2012 ) le otorga al patrón para separar a un trabajador de su empleo de manera justificada cuando esté infringe las normas establecidas dentro de la empresa, específicamente las que

se establecen en el *Reglamento Interior de Trabajo*, o bien, en el apartado de la *Ley Federal del Trabajo*, marco jurídico en el cual establece la facultad del patrón para rescindir la relación laboral por causas imputables al trabajador.

Decisivamente en la actualidad los gerentes del departamento de capital humano deben conocer la relevancia de implementar el protocolo de separación de personal de manera jurídicamente correcta, y sobre todo, se considera más importante aun contar con personal capacitado para llevar a cabo dichas eventualidades, es decir, que cuente con los conocimientos indispensables para llevar a cabo la separación.

En otras palabras Chiavenato, 2007 afirma “El despido es la sanción más severa que la organización puede imponer a un trabajador” (p.358).

Cuando un trabajador presenta constantes problemas en la organización, descontento y tome acciones que perjudiquen a la empresa, el patrón podrá rescindir dicha relación laboral conforme a lo establecido por las normas jurídicas laborales, lo anterior según por lo establecido en la LFT.

Los problemas que no se resuelvan, que generen quejas, proporcionalmente se convierten en más críticos a medida que pasa el tiempo. Si no se responden a las quejas con soluciones viables, el personal empieza a pensar que el encargado de recursos humanos no se preocupa por los problemas. Si no se administra de manera adecuada, estas actitudes pueden crecer y crear una ruptura entre la empresa y su personal“(Herman, 1993).

Por tal motivo se prevé fundamental que los representantes patronales dentro de las empresas cuenten con los conocimientos necesarios para el trato de los trabajadores ante situaciones de esta índole.

Por esta razón, es oportuno mencionar que la debida asesoría legal por un experto resulta ser un factor indispensable para la oportuna toma de decisiones dentro de la empresa.

En la presente investigación se analizará el conocimiento del personal administrativo y gerencial sobre la separación del capital humano sin responsabilidad para el patrón en una empresa de servicios funerarios en la ciudad de Ensenada, B. C., toda vez que de ella se podrá determinar la importancia de su implementación, el impacto que genera en el resto del personal que dentro de las empresas se tenga establecido un protocolo a seguir en caso de que los trabajadores incurran en responsabilidades, así como las ventajas que las empresas representa frente a estas situaciones.

Las técnicas que han sido utilizadas para la separación del personal dentro de las empresas de servicios funerarios, específicamente en la ciudad de Ensenada, Baja California, no siempre resultan favorables para la empresa, es decir, la forma en la que el patrón o los representantes del mismo abordan tal eventualidad no suele ser la ideal, o bien no cuentan con el tacto para realizar dicha encomienda o la forma en que manejan esta eventualidad no siempre es la correcta, ya que en la mayoría de las eventualidades el departamento de capital humano se encuentra ante una postura obligada por la gerencia para la eliminación justificada del personal (Werther y Davis, 2014).

El inadecuado manejo de la separación del personal puede ocasionar que el trabajador se inconforme e interponga una demanda por despido injustificado ante el tribunal laboral por el pago de sus respectivas prestaciones.

Por esta razón, el departamento de capital humano debe conocer y tener establecidos los lineamientos a seguir en una situación de esta índole, ya que de no ser así,

denotarían la falta de experiencia así como el desconocimiento y mal asesoramiento legal, pero sobretodo evidencia la ausencia de un protocolo debidamente estructurado para la efectiva separación del personal, generando con ello gastos no presupuestados para la empresa.

Esta carencia no es un problema del departamento de recursos humanos solamente, ni se le puede responsabilizar completamente por ello. El factor humano no puede ni debe ser asunto de un departamento; eso es marginarlo. Por su tremendo impacto en la marcha de la empresa y en su valor, concierne de forma importante a todos los directivos y al comité de dirección (Friedman, 2000).

Es por lo anterior, que se considera de suma importancia contar los conocimientos necesarios para satisfacer las necesidades de la empresa cumpliendo primeramente los requisitos establecidos por la *Ley Federal del Trabajo* para la legítima separación del personal, y al mismo tiempo brindando seguridad al patrón al momento de realizar dicha separación evitando con ello los costos no presupuestados ante tales eventualidades.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Evaluar la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial con el conocimiento del protocolo para la separación justificada del capital humano y el costo de la separación.

### **Objetivos específicos**

- I. Analizar la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial con la aplicación del protocolo de separación justificada del capital humano.
- II. Analizar si la falta de conocimiento de los costos de la separación del capital humano, es un factor que influye en el protocolo para la separación del personal.
- III. Determinar si la capacitación del personal administrativo y gerencial se relaciona con el conocimiento del costo de la separación del capital humano.

### **Preguntas de investigación**

¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial con el conocimiento del protocolo para la separación justificada del capital humano y el costo de la separación dentro de una empresa de servicios funerarios de Ensenada, Baja California?

### **Preguntas específicas.**

1.- ¿Es adecuada la capacitación del personal administrativo y gerencial para la aplicación del protocolo de separación justificada del capital humano?

2.- ¿Es la falta de conocimiento de los costos de la separación del capital humano, es un factor que influye en la aplicación protocolo para la separación del personal?

3.-¿La capacitación del personal administrativo y gerencial se considera una herramienta útil para el conocimiento del costo de la separación del capital humano?

### **Diagrama de variables**

En el presente diagrama se muestra detalladamente, las variables que influyen (variables independientes) sobre la variable dependiente en el estudio que se plantea, la cual se muestra en la tabla 1.

**Tabla 1 Variables**

Variable dependiente	Conocimiento de la separación del capital humano.
Variable independiente	Capacitación del capital humano. Conocimiento del costo del capital humano Protocolo para la separación del personal.

Tabla 1 variables. Fuente: Elaboración propia.

### **Justificación de la investigación.**

Con base en las estadísticas de índice de demanda generadas en el año 2015 se considera pertinente el estudio y análisis del nivel de conocimiento del personal de gerencial y administrativo, así como de los departamentos encargados del capital humano dentro de las empresas de servicios funerarios.

La finalidad de brindar una aportación científica que reduzca los costos de la separación del personal, toda vez que a partir de la presente investigación podrán conocer

las grandes ventajas que tendrían sobre el resto de las empresas, con relación a al conocimiento de la separación del personal, así como el contar con un protocolo debidamente estructurado para la separación del capital humano.

Por ello, la importancia de tener el control de dichas situaciones, y que a su vez genera impacto en el resto del personal de la empresa, esto en virtud de que denota la capacidad y control que tiene la empresa, generando aspectos positivos así como el gran beneficio que representa para las empresas el evitarse conflictos de tal índole ante los Tribunales del orden laboral beneficiando notoriamente a las empresas en su economía.

Ya que actualmente en Ensenada los costos por una mala separación de personal lleva a las empresas a asumir gastos económicos no presupuestados , tales como el pago de condenas dentro de los tribunales laborales en la ciudad, de ahí que la correcta aplicación de las medias legales para separar a un trabajador que ha incurrido en causales que la *Ley Federal del Trabajo* establece para la correcta separación repercutirá de manera directa en la empresa, ya que con ello los costos para la separación reducirán notoriamente, ya que tendrá el conocimiento necesario de las prestaciones que deberán pagar al trabajador por una separación justificada y llevada a cabo con los lineamientos permitidos por la Ley.

De igual forma se intenta evidenciar la gran ventaja de tener el control de dichas situaciones, y que a su vez genera impacto en el resto del personal de la empresa, esto en virtud de que denota la capacidad y control que tiene la empresa, generando aspectos positivos así como el gran beneficio que representa para las empresas el evitarse conflictos de tal índole ante la Junta de conciliación y arbitraje laboral beneficiando notoriamente a las empresas en su economía.

En la figura 1 se explica mediante el modelo EX ante, ilustrando cuáles son las variables independientes y dependiente, así como las dimensiones que estudiarán en la presente investigación, lo anterior con la finalidad de tomar en cuenta aquellos aspectos que proporcionen mayor información en el presente estudio.

**Figura 1 Modelo Ex ante**

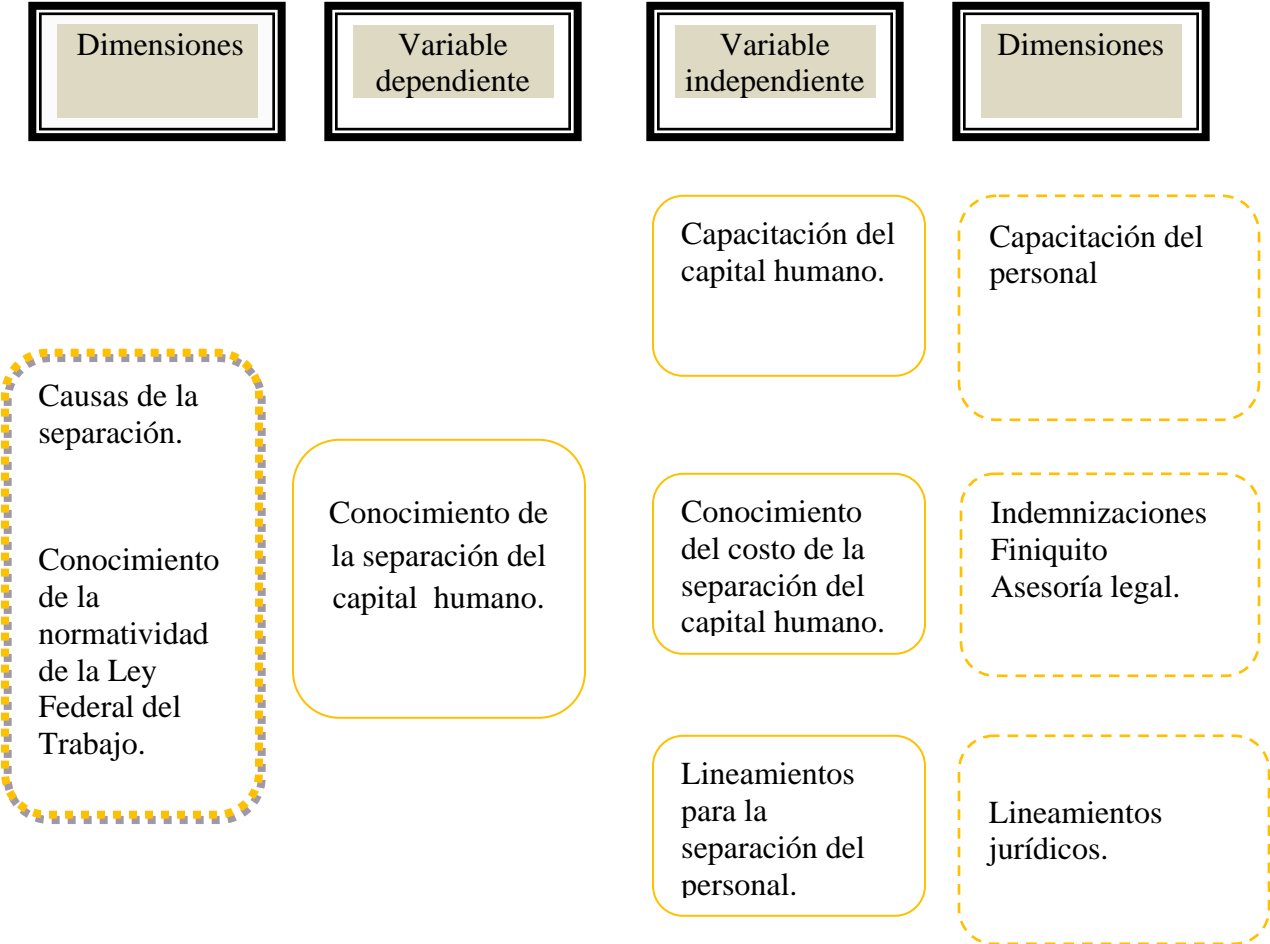


Figura 1. Modelo Ex Ante. Fuente de elaboración: Elaboración propia.

En la figura 2 se muestra la matriz de congruencia de la presente investigación, de la cual se desprende el objetivo general y específicos de la presente investigación, así mismo se advierten las preguntas de investigación.

**Figura 2 Matriz de congruencia**

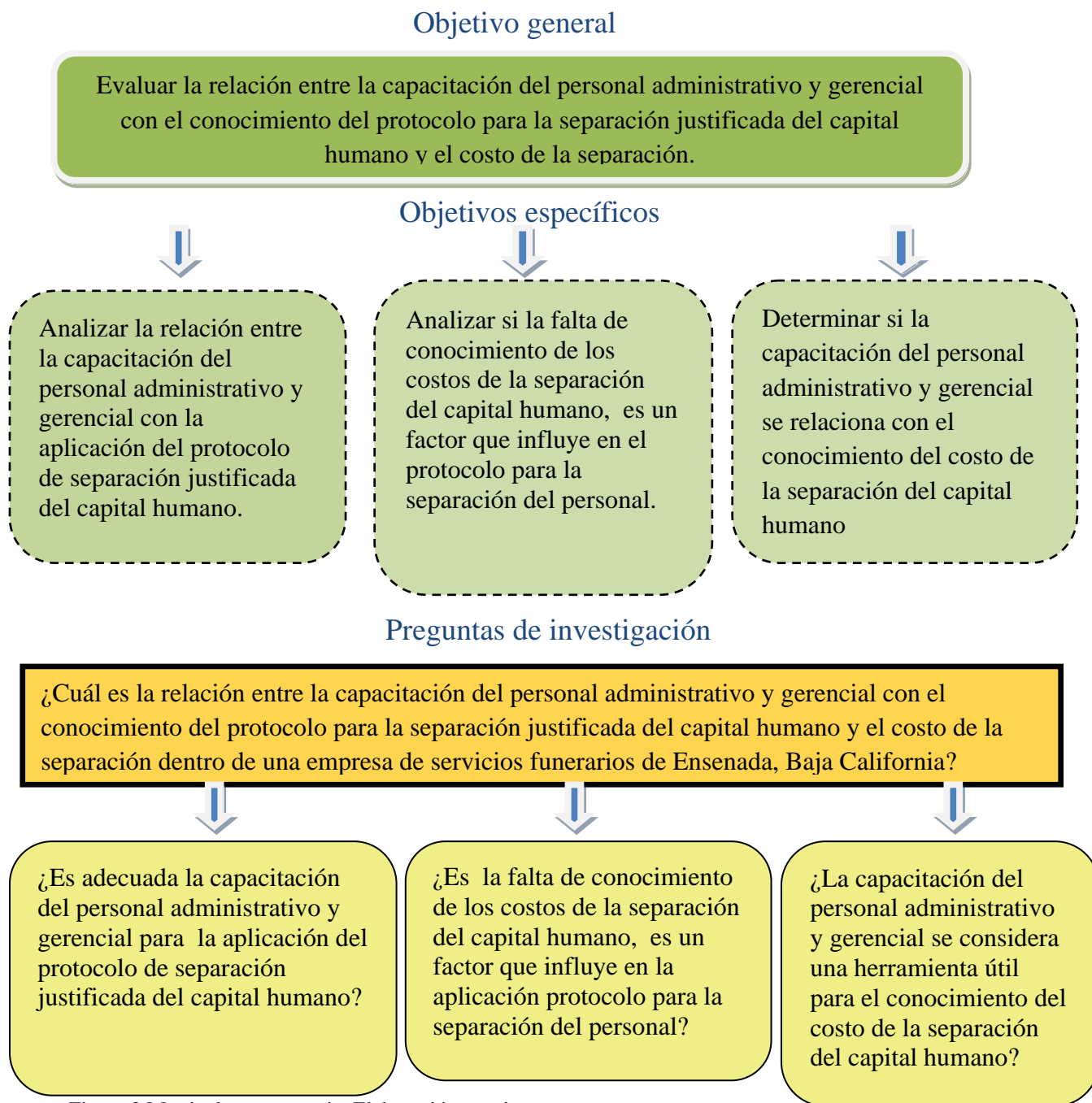


Figura 2 Matriz de congruencia. Elaboración propia.

## Tabla 2 Diseño metodológico

Disciplina de estudio. Ciencias administrativas.

Área de conocimiento	Recursos humanos
Especialidad	Universidad Autónoma de Baja California.
Objeto de estudio	Conocimiento
Sujetos de estudio	Área administrativa, recursos humanos.
Finalidad.	Determinar si la aplicación del protocolo de separación del capital humano sin responsabilidad para el patrón tiene beneficios sobre una empresa de servicios funerarios de Ensenada, Baja California.
Tipo de investigación.	Cuantitativo y descriptivo.
Herramienta	Cuestionario
Autor.	Raquel Barboza Barboza.

Tabla 2 Diseño metodológico, Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior constituye los fundamentos documentales y conceptuales que sostienen los planteamientos metodológicos, abordados a partir de esta selección, Arias (2012) “se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio” (p. 352).

Así mismo Altuve y Rivas (1998) sostiene que el diseño de investigación “es una estrategia general que adopta el investigador como forma de abordar un problema determinado, que permite identificar los pasos que deben seguir para efectuar su estudio”

## Capítulo I: Marco contextual.

### 2.1. Generalidades del derecho laboral.

El derecho laboral surge como resultado de diversas luchas encabezadas por los trabajadores con la finalidad de obtener mejores condiciones laborales y el respeto de sus derechos. Las primeras normatividades laborales surgieron en Europa en los últimos años del siglo XIX, no obstante, a la fecha existen diversos aspectos por regular para eliminar la explotación del hombre por el hombre (Reynoso, 2006).

Por el grado de importancia de dichas luchas a favor de los trabajadores fue que con el paso del tiempo fueron creándose las leyes, las cuales debían proteger y salvaguardar a los trabajadores.

Por lo anterior, es importante indicar una breve evolución histórica del derecho del trabajo en México, la cual para mayor comprensión se muestra continuación dentro de la tabla 3.

**Tabla 3 Principales derechos laborales en las leyes de nuestro país: evolución histórica.**

ETAPA	CUERPO NORMATIVO	GARANTÍAS DEL TRABAJO
-------	------------------	-----------------------

México precolombino	ninguno conocido	En las comunidades Precolombinas si bien existían funciones y divisiones propias del trabajo que eran desarrolladas por los habitantes de acuerdo a su clase social y económica, no existió ningún interés en regular derechos y obligaciones
Etapa medieval	Derecho Indiano: Legislación que se crea en España en 1680 por Carlos II, para el Territorio de Las Indias y para aplicarse en los Feudos, comunas y encomiendas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Regulación y reducción de la jornada= 8 horas / día.</li> <li>2. Descansos semanales festivos y pago del 7° día.</li> <li>3. Protección al salario y posibilidad de que se pague en efectivo o en especie a decisión del empleador.</li> <li>4. Protección especial para las trabajadoras embarazadas y para los menores de edad.</li> <li>5. Protección de todos los trabajadores, evitando labores insalubres y peligrosas.</li> <li>6. Atención médica de los trabajadores accidentados</li> </ol>
Etapa independiente (siglo XIX)	Del primer imperio de gobierno (1821) de Agustín de Iturbide.	Todos los ciudadanos tenían derecho a un empleo, sin otra distinción más que sus méritos y virtudes.
	Constitución política de 1857: artículos 4° y 5°. (constitución propiamente liberal)	Se establecen las garantías de igualdad laboral, libertad de trabajar, libertad de no trabajar y pago del salario por el trabajo
Segunda intervención	Estatuto del segundo imperio de gobierno (1864) de	Se reconocen las garantías señaladas en el derecho

francesa (1864).	Maximiliano de Habsburgo.	indiano, pero se agregan:  1. Pago por accidentes de trabajo.  2. Inspección del Trabajo.  3. Sanciones por el incumplimiento.  4. Regulación de las deudas de los campesinos.
------------------	---------------------------	--

Tabla 3. *Principales derechos laborales.* Elaboración propia

Fue hasta la época del Porfiriato (1877-1910), que se dio el movimiento llamado la Revolución Industrial Mexicana, donde como consecuencias originaron la industrialización de México, esto mediante la inversión extranjera del país en las diferentes áreas de producción del país, tales como textiles, mineras, petrolera, ferrocarrilera entre otras, consolidación de nuestro país como un gobierno industrializado y en progreso.

Estas consecuencias en la industrialización y por el poder concentrado de Porfirio Díaz generaron una serie de problemas que fueron las causas fundamentales del inicio de la Revolución Mexicana en el siglo XX.

Entre muchos problemas que se generaron, en materia del trabajo los principales fueron movimientos sociales de huelgas de Cananea y Río Blanco, los cuales se caracterizaron por ser movimientos organizados por la clase obrera, para la exigencia de los derechos laborales básicos, ya que no les eran respetados ni reconocidos sus derechos, así como generar la conciencia obrera de que el trabajo es un derecho que les pertenece y reconocer social y nacionalmente a la clase obrera como clase revolucionaria, dando como

consecuencia el origen de las instituciones y autoridades laborales que formarán parte del artículo 123 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* de 1917.

La lucha revolucionaria y social logró que en 1916 se convocara a un Congreso Constituyente que tuvo como objetivo el generar las nuevas bases gubernamentales del Estado Mexicano y la nueva situación política, económica y social.

En dicho Congreso Constituyente, se formó una Comisión del Derecho del Trabajo que tuvo la tarea de crear un aparato legal que respondiera a las nuevas demandas sociales y del trabajo.

El resultado de dicha Comisión fue la formación del artículo 123 de la *Constitución*, el cual se reguló en un título especial denominado “DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL”, el cual incluyó el catálogo de derechos y obligaciones para trabajadores y patrones en todo tipo de relación laboral, agrupando en 5 rubros las siguientes garantías. Las cuales se detallan en la tabla que a continuación se muestra:

**Tabla 4 Garantías laborales señaladas en la Constitución de 1917.**

Garantías	Descripción.
Garantías del derecho individual del trabajo.	Que regulan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones, establecidas en prestaciones y derechos mínimos.
Garantías del derecho colectivo del trabajo	Que regulan los derechos de asociación profesional y defensa de intereses comunes mediante la huelga y el paro.
Garantías del derecho procesal laboral	Que establecen las autoridades y las formalidades esenciales del proceso para resolver conflictos en materia laboral.

Garantías de seguridad social.	Que establece el sistema de seguros que cubren a los trabajadores y sus familias de los riesgos previsibles.
Garantías de previsión social	Que establecen las prestaciones mínimas con las que el trabajador incrementará su patrimonio, y con ello su calidad de vida y la de su familia.

Tabla 4 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. FUENTE: elaboración propia.

El artículo 123 de la *Constitución* es resultado de la historia de nuestro país, este tiene dos apartados en los cuales se incluyen las ya mencionadas garantías constitucionales, dichos apartados son diferentes ya que en él se regulan distintas relaciones jurídicas en materia laboral.

Y con la necesidad de regular las relaciones laborales, así como los proteger los derechos de la clase trabajadora, es que el 01 de abril de 1970, se crea formalmente en México la *Ley Federal del Trabajo*, que como una normatividad mexicana es de observancia general para toda la republica y rige las relaciones de trabajo que se desprenden del artículo 123 específicamente en el apartado A de la *Constitución*.

Se observa de manera general en la tabla 5 lo que regula cada apartado, la ley reglamentaria y las autoridades encargadas de resolver los conflictos en materia laboral.

**Tabla 5 Regulación vigente y autoridades del trabajo del acuerdo a la Constitución de 1917**

<b>ARTÍCULO 123</b>	<b>REGULA</b>	<b>LEY REGLAMENTARIA</b>	<b>AUTORIDADES QUE RESUELVEN CONTROVERSIAS</b>
Apartado A	Relaciones de trabajo entre particulares.	Ley Federal del Trabajo.	Juntas de Conciliación y Arbitraje.
Apartado B	Relaciones de trabajo entre los poderes de la unión, el gobierno del D.F. y sus trabajadores.	Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Consejo de la Judicatura Federal. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Fuente: Constitución política de los Estado Unidos Mexicano: Fuente Elaboración propia

### **2.1.2 Definición del derecho laboral.**

“Conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” (Fernando Gloresgómez González y Gustavo Carvajal Moreno. *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa. Año 2013. Página 241.)

Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es “el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana” (p.3).

“Tiene su fundamento en el artículo 123 de la *Constitución Política* y se encuentra desarrollado (principalmente) en la *Ley Federal del Trabajo*, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo, no obstante su denominación oficial ”(Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa. Año 2006. Página 232.).

### **2.1.3 Características del derecho laboral**

Además de las características de Derecho imperativo y Derecho inconcluso, Borrel (2006) considera las siguientes:

- Equidad, lo que se traduce en resolver o fallar las controversias laborales de acuerdo al señalamiento del deber, la conciencia o la moral, atendiendo a éstos más que a la literalidad de la *Ley*.
- Justicia social, entendida como una doctrina ideológica que lucha por un mejor y más generoso trato y retribuciones para los trabajadores.

- Equilibrio entre los dos factores de la producción, pues pretende armonizar los intereses del capital y el trabajo.
- Protección especial al obrero por ser la parte más débil de la relación laboral, al grado de darse la llamada suplencia de la queja.
- Irrenunciabilidad de los derechos laborales, porque los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos laborales concedidos por la *Constitución* y la *Ley del Federal del Trabajo*, así cualquier convenio en contrario será nulo.
- Derecho en constante expansión, extiende su ámbito de aplicación y protección a nuevos grupos de laborantes.
- No priva o reconoce la voluntad de las partes en las convenciones y contratos colectivos o individuales de trabajo ni en los llamados contratos-ley.

#### **2.1.4 Ley.**

Para Pina Vara, una Ley es “una norma racional, no arbitraria ni caprichosa; encaminada al bien general, no al provecho exclusivo de una persona o de un grupo determinado de personas más o menos amplio; y dictada por autoridad legítima, no por un poder incompetente, es también, la declaración de voluntad de los órganos parlamentarios en relación con la producción de la ley tiene que ser solemne.

#### **2.1.5 Trabajo**

El artículo 8° de la LFT define el trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”, definición de la cual se pueden desprender tres características.

- Sólo las personas físicas pueden ser consideradas en nuestro derecho como “trabajadores”, en ese sentido se excluyen del término a las personas morales.
- El trabajador puede realizar actividades materiales (obreros, campesinos, entre otros) o trabajos intelectuales.
- Para ser considerado trabajador basta con que realices una actividad humana, no importa el grado de preparación técnica, es decir, no importan los títulos, grados profesionales para considerarte trabajador.

### **2.1.6 Relaciones laborales**

La Oficina Internacional Del Trabajo (OIT), mediante la publicación de la *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (1998), define relaciones laborales como: “El sistema en el que las empresas, los trabajadores, sus representantes y la administración, interactúan con el fin de establecer las normas básicas con las que se rigen las relaciones de trabajo.

Para Kohler y Artiles (2007), “Las relaciones laborales comprenden las instituciones, reglas y normas que regulan la vida social en la empresa y la economía general, la interacción entre actores individuales (empresarios-empleados) y colectivos (Asociaciones patronales, sindicales con la intervención de estudio).”

### **2.1.7 Contrato**

Según la *Ley Federal del Trabajo* (LFT), en el artículo 20 define: “contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (Pérez y Fol, 2017).

La LFT estipula en su artículo 35 que los contratos podrán ser por tiempo determinado, por obra determinada, por tiempo indeterminado, por capacitación inicial y a prueba.

Asimismo, menciona que, si no se estipula el tipo de contrato, éste pasa a ser por tiempo indeterminado. A continuación, se definen cada uno de los contratos referidos en el artículo 35 de la LFT.

a) *Contrato por tiempo indeterminado*: Contrato mediante el cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón con una fecha de inicio, pero no de término. Éstos se conocen como contratos de base o planta (Cordero, 2011).

b) *Contrato por tiempo determinado*: Contrato mediante el cual un trabajador presta sus servicios de forma subordinada a un patrón por un tiempo que se encuentra predeterminado en días o meses. La LFT en el artículo 37 enlista en qué casos se puede hacer uso de ese contrato, que básicamente es cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera y cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador (Cordero, 2011).

c) *Contrato por obra determinada*: Contrato mediante el cual el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón por la realización de una obra (Cordero, 2011).

El artículo 37 y 38 de LFT establece que para que este contrato se debe ser solo cuando la naturaleza del trabajo así lo exija y sea comprobable, si es así en el contrato se debe detallar lo más claro posible en qué consiste la obra a realizar. Este tipo de contrato podrá volverse por tiempo indeterminado cuando habiendo finalizado la obra le siga otro con las mismas condiciones (Pérez y Fol, 2017).

d) *Contrato de capacitación inicial*: La LFT en su artículo 39 B lo define como el contrato mediante el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón con el fin de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para determinado puesto (Cordero, 2011).

e) *Contrato a prueba*: La LFT en su artículo 39 A lo define como el contrato mediante el cual se verifica que el trabajador cumpla con los conocimientos y requisitos necesarios para desarrollar el puesto (Cordero, 2011).

### **2.1.8 Salario**

El artículo 82 de la LFT se establece que "el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", y el artículo 84 de la misma ley estipula que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

El artículo 88 de la LTF establece que los salarios para el personal que desempeñe un trabajo material deberá ser pagado semanalmente, mientras que para los demás trabajadores el plazo se fijará quincenal.

Diferencia entre sueldo y salario; éste último es la retribución por hora o día laborado aun cuando sea pagado de forma semanal y corresponde a trabajos operativos y manuales. Por el otro lado, sueldo es la retribución pagada por trabajos intelectuales, de dirección o supervisión y su pago es de forma, quincenal o mensual (Flores, 2009).

En el artículo 101 de la LFT se especifica que el pago del salario debe ser en efectivo, pagado en moneda en curso legal, queda prohibido pagarlo mediante mercancías, vales, fichas o cualquier otro valor significativo (Garduño, et al., 2012).

### **2.1.9 Jornada laboral**

El artículo 58 de la LFT señala que la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que esa pueda exceder de los máximos legales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala al salario y al tiempo de trabajo como el origen del cual emanan las condiciones del mismo. El primero de ellos es considerado como un componente fundamental debido a que se trata de la principal fuente de ingresos de los trabajadores, los salarios pueden ser objeto de conflictos, además, pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se les garantiza a los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. (Rodríguez, 2015)

### **2.1.10 Reglamento Interior de Trabajo**

Se conoce como Reglamento Interior de Trabajo (RIT) al conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. (*Ley federal del trabajo*, 2012).

Es decir, son el conjunto de suposiciones, producto del acuerdo entre las partes, con carácter obligatorio para trabajadores y patrones, el cual tiene como objeto principal coadyuvar, conforme a la naturaleza de cada empresa o establecimiento, a la mayor seguridad, regularidad y productividad en el desarrollo de sus trabajos.

Uno de los aspectos más relevantes del RIT, es que considera medidas disciplinarias que podrán aplicarse a los trabajadores ante el incumplimiento de las condiciones de trabajo, que ningún otro documento oficial en materia laboral establece; de ahí la importancia de que en las empresas el mismo se elabore y se dé a conocer a todos los miembros de una empresa.

De acuerdo con la definición de RIT, en él se establecen las disposiciones que deben ser observadas en el desarrollo de las actividades laborales, por lo que su objetivo es de carácter preventivo, ya que se prevén las condiciones que deben acatar los patronos y los trabajadores, a fin de prevenir situaciones que pongan en riesgo la estabilidad de la empresa y lograr la armonía en las relaciones obrero-patronales, tal y como se señala en la tabla 6 que a continuación se muestra.

**Tabla 6 Disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo.**

I	Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
II	Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
III	Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
IV	Días y lugares de pago.
V	Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
VI	Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
VII	Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
VIII	Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
IX	Permisos y licencias.
X	Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

- XI Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Fuente: Ley Federal del Trabajo. Fuente: elaboración propia.

El artículo 423 de la *Ley Federal del Trabajo* establece expresamente las formalidades que deberá contener el Reglamento.

**Tabla 7 Formalidades del Reglamento Interior del Trabajo**

<i>Fracción</i>	<i>Formalidad.</i>
<i>I</i>	Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada.
<i>II</i>	Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
<i>III</i>	Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
<i>IV</i>	Días y lugares de pago.
<i>V</i>	Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V.
<i>VI</i>	Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios
<i>VII</i>	Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas
<i>VIII</i>	Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
<i>IX</i>	Permisos y licencias.
<i>X</i>	Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
<i>XI</i>	Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo

Fuente: Ley Federal del trabajo, elaboración propia

El reglamento interior del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no señalados o reglamentados de forma expresa por la *Ley*, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes por las particularidades de cada empleo.

La elaboración del *Reglamento Interior de Trabajo* se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón, en las cuales las partes analizarán las disposiciones contenidas en el, si las partes se ponen de acuerdo en lo establecido, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su revisión y aprobación.

El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento para que ellos puedan tener acceso en cualquier momento. El contenido del Reglamento no surtirá efectos si este es contrario a la *Ley Federal del Trabajo*, o contiene disposiciones contrarias a las establecidas en los contratos de trabajo.

## **2.2 Sujetos de la relación laboral**

### **2.2.1 Trabajador**

La *Ley Federal del Trabajo* en su artículo 8 los define como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

Para que se considere como tal un trabajador debe existir subordinación al patrón, para los autores Pérez y Fol (2017) “El trabajo personal subordinando es aquel que da al patrón la facultad de mando sobre el trabajador. Para identificar esta subordinación deben darse 3 elementos básicos, que son tiempo, lugar y forma.”

Mediante la presunción de la subordinación se puede establecer si existe una relación de trabajo, o si es un acto de comercio o una cuestión civil como lo sería en el caso de los servicios prestados por profesionales (Cordero, 2011).

De acuerdo con Reynoso (2006), el término trabajador abarca un amplio sector de la población y se refiere a todas aquellas personas que realizan trabajos y labores creativas, productivas o de transformación.

### **2.2.2 Patrón**

La *Ley Federal del Trabajo* en su artículo 10 los define como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Estos pueden ser patrones las personas físicas y morales, personas que se beneficien directa o indirectamente de los trabajos realizados por sus trabajadores.

Para Cordero (2011), patrón es la persona física o moral que recibe los servicios ya sea intelectuales o materiales prestados por los trabajadores y que tienen la facultad jurídica de mando y autoridad sobre los trabajadores. Al patrón se le puede denominar patrono, empleador o empresario.

### **2.2.3 Representante del patrón**

El artículo 11 de la LFT define que todas aquellas personas que realicen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, obliga al patrón, en sus relaciones de trabajo.

## **2.3 Subordinación**

“Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.” El fundamento de esta se encuentra en la LFT, específicamente 134 en su fracción tercera que a la letra dice “desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo.” Esto se refiere a la obligación del trabajador de prestar sus servicios de manera subordinada (Cordero, 2011)

## **2.4 Prestaciones laborales**

Las prestaciones laborales beneficios complementarios al sueldo que las empresas del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas comúnmente de carácter económico, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. Hoy en día existen muchos tipos de prestaciones esta dependen de las políticas de prestaciones e incentivos sustentadas por las empresas.

Pero sin embargo existen otro tipo de prestaciones las cuales están amparadas por la *Ley Federal del Trabajo* y que es obligación del empleador cumplir con ellas, porque la ley así lo exige, y es obligación de la empresa enterar a los trabajadores en el pago de tales prestaciones.

### **2.4.1 Vacaciones y Prima Vacacional**

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

El periodo vacacional, consiste en que los colaboradores que tuviesen más de un año de servicio, tenían derecho de descansar por lo menos 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 y no facultaba a los trabajadores a renunciar a sus derechos.

Por la motivo, lo trabajadores 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 de no menos de 25% del total generado sobre lo correspondientes al periodo vacacional.

#### **2.4.2 Aguinaldo**

El aguinaldo es una prestación laboral debidamente reconocida dentro de la LFT, se reconoce como aguinaldo al importe de por lo menos 15 días de salario, el cual debía cubrirse antes del día veinte de diciembre, Esto, con 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.

#### **2.4.3 Antigüedad**

En primer término, se establece que los colaboradores tendrán el derecho a generar una prima legal de antigüedad, que consistiría en el importe de doce días 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.

## **2.5 Entrenamiento y capacitación del personal.**

### **2.5.1 Concepto de entrenamiento**

En administración entrenamiento se refiere a la trasmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, a las actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea o tareas, del ambiente y el desarrollo de habilidades de los colaboradores.

### **2.5.2 Concepto de capacitación.**

Según Alfonso Silíceo Aguilar, (2007) “La capacitación consiste en actividad planeada y basada en necesidades reales de la empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”

Para Wayne y Noé, la capacitación “Esta diseñada para permitir que los aprendices adquieran conocimientos y habilidades necesarias para sus puestos actuales”

#### **2.5.2.1 Tipos de capacitación.**

Según Agustín Reyes Ponce (2013) “La capacitación se deriva en razón de su fin y en razón de su método., tal y como se muestra en la tabla 8 a continuación:

**Tabla 8 Capacitación en razón de su fin o método.**

Su fin	Su naturaleza
<p><b>i.</b> La que se da sobre conocimiento que serán aplicables dentro de un puesto determinado.</p> <p><b>ii.</b> La que se da sobre conocimientos aplicables en todo un oficio.</p> <p><b>iii.</b> La que se imparte sobre conocimientos que se refieren a toda una rama.</p>	<p><b>i.</b> Capacitación al obrero o empleado.</p> <p><b>ii.</b> Capacitación a supervisores.</p> <p><b>iii.</b> Capacitación a ejecutivos.</p>

Tabla 8 Administración de personal, relaciones humanas. Fuente: elaboración propia .

### 2.5.3 Concepto de desarrollo

Para Sikula (2007), desarrollo “Es un proceso educativo a largo plazo que usa un procedimiento planeado y sistemático mediante el cual el personal administrativo adquiere conocimientos conceptuales y teóricos para mejorar sus habilidades administrativas generales.

En consecuencia, de los conceptos de capacitación y desarrollo que se han descrito con anterioridad, se pueden advertir algunas diferencias entre ambos, aunque los dos se encuentran encaminados a transmitir un conocimiento específico, cada uno se orienta a diferentes grupos, en el caso de capacitación a los empleados operativos, y en el de desarrollo a los empleados administrativos.

Por otra parte, el tipo de conocimiento a transmitir es diferente, el que se brinda a la capacitación es principalmente operaciones y técnicas que es información específica relacionada con el trabajo y en el caso del desarrollo son ideas teórico-conceptuales que son conocimientos generales.

## **2.6 Beneficios de capacitación en las organizaciones.**

La capacitación no debe verse simplemente como una organización a la cual se le debe dar cumplimiento solo porque la Ley así lo establece. La capacitación es una inversión que trae mejoras al capital humano como a la misma empresa.

Ahora bien, en general la capacitación en las organizaciones genera beneficios muy importantes, según Werther y Davis afirman cuales son los beneficios de la capacitación del personal., tal y como se muestra en la tabla 9 a continuación:

**Tabla 9 Beneficios de la capacitación.**

Beneficios de la capacitación.	
1.	Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
2.	Mejora el conocimiento del puesto y de la organización a todos los niveles
3.	Promueve la identificación con los objetivos de la organización.
4.	Ayuda a la preparación de guías de trabajo
5.	Ayuda a la comprensión y adopción de nuevas políticas.
6.	Proporciona información a necesidades futuras.
7.	Agiliza la toma de decisiones y solución de problemas
8.	Ayuda a mantener los bajos costos en muchas áreas.

Fuente: Werther y Davis (2008) Elaboración propia.

## **2.7 Causas de terminación de la relación laboral.**

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.

**Tabla 10 Causas de terminación de las relaciones de trabajo.**

I El mutuo consentimiento de las *partes*.

<i>II</i>	La muerte del trabajador.
<i>III</i>	La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
<i>IV</i>	La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
<i>V</i>	Los casos a que se refiere el artículo 434.

Fuente: Ley Federal del Trabajo, elaboración propia.

**2.7.1 Mutuo consentimiento**

Los modos de terminar un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria están previsto en la ley, el primero es el mutuo acuerdo, que conlleva la terminación solo de los contratos de trabajo, y en el que las partes también obran de manera libre para dar su consentimiento sobre la fecha y condiciones en las que terminan el vínculo laboral. (Alarcón, K. B., Gamboa, L. L. C., Barrantes, E. F. C., Pinto, M. A. G., & Espinosa, C. A. O. 2018)

En el entendido que el principal de ellos es la renuncia, la que comúnmente se evidencia como una decisión libre y espontánea del trabajador de dejar de prestar sus servicios para su empleador.

### **2.7.2 Muerte o incapacidad mental del colaborador**

La muerte de un trabajador constituye una causal de término del contrato individual del trabajo, habida cuenta que dicho contrato obliga al dependiente a prestar servicios personales. (Jiménez, C. P., & Molina, R. G. 2017).

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

La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos, La fuerza mayor o el 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.

## **2.8 Recisión laboral.**

Según lo establecido en el Artículo 46 de la Ley Federal del trabajo, correspondiente a las Relaciones Individuales de Trabajo; tanto el trabajador como el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, esto de existir una causa que justifica. El artículo 46 de la LFT nos dice “El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”.

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.

Por lo contrario a lo anterior, también ala LFT vigente prevé, la formalidad que se debe llevar a cabo para la separación justificada del trabajador cuando este encuadre en los artículos de la Ley para tales efectos. Entonces, 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

### **2.8.1 Rescisión de la relación laboral imputable al patrón o sin responsabilidad para el colaborador.**

Es bien sabido, que el derecho laboral se contempla la rescisión laboral que puede llevar a cabo el trabajador, sin incurrir en responsabilidad, en la actualidad uno de los puntos más importantes que se pueden encontrar en la normatividad laboral mexicana, lo es el derecho reconocido del colaborar, 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).

Lo anterior considera que cuyas causales de separación son imputables al patrón, es decir, es el (patrón) quien incurre en responsabilidad y lo puede hacer valer el colaborador. Dichas causales se encuentran previstas en el artículo 51, del capítulo IV, en el Título Segundo, de la Ley Federal del Trabajo, causales las cuales puede 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.

### **2.8.2 Rescisión de la relación laboral imputable al colaborador o sin responsabilidad para el patrón.**

En el artículo 47, se 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, es decir, separarlo por haber faltado a algunas de los lineamientos establecidos dentro de la empresa, y de los cuales el patrón no estará obligado a pagar ningún concepto indemnizatorios.

Sin embargo, el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su último párrafo establece un procedimiento o protocolo 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 44 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”).

## Capítulo II: Marco teórico

El despido sin responsabilidad para el patrón es una forma de terminar la relación de trabajo por parte del patrón, fundada en la existencia de una causa justificada relacionada con la conducta del trabajador (Félix, 2012 p.15)

Podría decirse que la separación del capital humano desde décadas pasadas ha sido una tarea que debe ser tomada con delicadeza, debido al impacto que tiene para las empresas de servicios funerarios en nuestro país, así como en el resto de las empresas llevar a cabo dicha separación.

Otro aspecto es que la regulación del despido es uno de los puntos más críticos dentro de la normativa laboral, ya que esta desarrolla las causas y consecuencias, tanto para el empleador como para el trabajador.

El despido es una figura jurídica importante para los agentes económicos, dando posibilidad al empresario para prescindir de la relación contractual con el trabajador cuando este, actué en sentido opuesto a lo permitido por la empresa, dando seguridad y protección al patrón afectado.

La función primordial de la regulación del despido es evitar que el empresario prescinda del trabajador de forma arbitraria.

La legislación ha dado respuesta a esta función mediante la causalidad del despido, es decir, considerar procedentes sólo los despidos que estén justificados por una situación concreta de la empresa, la cual se ha venido modificando conforme a las necesidades actuales del país, en beneficio de los trabajadores, y los patrones.

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 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.

Por lo que hace a reforma laboral que se le realizo 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 van en contra de los derechos laborales en general y en contra del principio de estabilidad en el trabajo, así como otras determinaciones que fueron modificadas en beneficio del patrón.

Por lo que se refiere a las normas del derecho procesal del trabajo, la reforma laboral de 2012 incluyó numerosas modificaciones relacionadas tanto con las normas procesales generales como con las que regulan los diversos procedimientos previstos por la ley laboral. (Marquet, 2012)

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 si la reforma laboral en México puede atentar contra los principios que dan

estabilidad, permanencia y dignidad al trabajo a los colaboradores. (Jiménez, P. E. A., & de Monserrat, 2015).

En México en el año se presentaron un total de 232,225 demandas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en todo el país, de las cuales 8,220 corresponden al estado de Baja California, y particularmente en la ciudad de Ensenada, en el año 2016 hubo un total de 805 demandas laborales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de las cuales 765 de ellas se deben a despidos injustificados, correspondiendo el 23% de ellas a empresas de servicios, lo que equivale a 175 demandas. En el año 2017 en la ciudad de Ensenada, Baja California, tal y como se muestra en la tabla 3, se han presentado alrededor de 652 demandas del orden laboral, siendo que 608 se han presentado por despidos injustificados.

En la tabla 11 se muestran el número de demandas que fueron presentadas dentro de año 2016 dentro de la junta de conciliación y arbitraje en Ensenada, B.C. .

**Tabla 11 Total de demandas laborales presentadas en el estado de B.C. en el año 2016.**

<i>Baja california.</i>	8,220
<i>Ensenada</i>	805
<i>Mexicali</i>	1,185
<i>Tecate</i>	416
<i>Tijuana</i>	5,814

Fuente: INEGI - Elaboración propia

Dentro de la tabla 12 se muestran los estados de la Republica Mexicana con mayor índice de demandas laborales.

**Tabla 12 Estados de la Republica Mexicana con mayor índice de demandas laborales**

	<i>Número de demandas laborales.</i>
Ciudad de México	31,373
Jalisco	23,555
Guanajuato	16,671
Nuevo león	15,582

Fuente: INEGI - elaboración propia.

En la tabla 13 se observa el total de demandas que fueron presentadas en el año 2017 dentro de la ciudad de Ensenada.

**Tabla 13 Total de demandas laborales presentadas en Ensenada, B.C., en el año 2017**

	<i>Número de demandas laborales por despidos injustificados</i>	<i>Número de demandas laborales.</i>
Ensenada	608	652

Fuente: INEGI-. Fuente: elaboración propia.

En comparación con diversos estados de la Republica Mexicana, la ciudad de Ensenada tiene un índice moderado de demandas labores, pero ante diversos factores tales como el crecimiento de la población, niveles de rotación de personal e inconformidad con sueldos y salarios es que la cifra se vuelve vulnerable a incrementar, por tal motivo se considera que una empresa debe contar con los elementos indispensables, así como el soporte económico para afrontar tal eventualidad, basándose principalmente en lo establecido en la normatividad mexicana para obtener los resultados deseados.

De tal suerte que las cifras permiten conocer el poco conocimiento sobre los lineamientos jurídicos para la separación del personal, además de no contar con un protocolo o manual ajustado a las leyes mexicanas para la debida separación de personal cuando este se genera por causas imputables a los trabajadores, generando como consecuencia que el trabajador deliberadamente se dé por despedido de forma injustificada.

Resultando para la empresa poco favorable, toda vez que al encontrarse en esta situación, a demás de afrontar las consecuencias de una mala implementación ante dicha eventualidad se ve en la problemática de costear los gastos que esto le genere, evidenciando la falta de medidas reglamentaras y jurídicas, así como la falta de capacitación por parte de los altos mandos en la empresa para afrontar dichas situaciones.

Y como consecuencia de la empresa se ve obligada al pago de diversas indemnizaciones al trabajador por dicha separación, las cuales resultan totalmente excesivas, con diferencia de las prestaciones a las que un trabajador tiene derecho a percibir al momento de ser separado de la empresa de forma justificada, es decir, haciendo valer una de las causales establecidas en el Artículo 47 de la LFT.

Ahora bien, una vez analizada la información general acerca del número de demandas laborales, presentadas ante la Junta local de Conciliación y arbitraje en el país, así como de las demandas laborales presentadas en la Ciudad de Ensenada, por consiguiente dentro del sector de servicios funerarios, dentro de las 3 principales empresa de la ciudad existe un total de 23 demandas presentadas en el año 2016, tal y como se muestra en la tabla 14 a continuación.

**Tabla 14 Total de demandas laborales presentadas en las empresas en la ciudad de Ensenada, B.C.**

*Número de demandas laborales.*

Empresa I	12
Empresa II	7
Empresa II	4

Fuente: Empresas Servicios Funerarios- Elaboración propia

Para una empresa, un despido no es una situación fácil de abordar, pero aun con todo y la problemática que para ellas representa, al momento en que se genera una situación desfavorable para la empresa con un trabajador que genere perjuicios a la empresa, se considera necesario rescindir dicha relación de trabajo.

Puesto que “Constituyen una decisión de terminar la relación laboral entre la empresa y el empleado. Se pueden originar en razones disciplinarias, económicas, personales y varias más. La función del departamento de personal consiste en emplear el método más satisfactorio para llevar a cabo el término del vínculo laboral con el mínimo de dificultades para la organización” (Moreno, 2008)

Los problemas con los despidos comienzan ya desde antes de que se produzcan. En la toma de la decisión. Jaume Gurt, director de Organización y Desarrollo de Personas en Schibsted España, señala que cualquier problema disciplinario o de desempeño con un trabajador debe estar suficientemente acreditado y documentado en las evaluaciones periódicas (Oliver. R. 2016)

Ya que no se puede exigir a la alta dirección que separen a un trabajador sin causal, es por eso que al momento de surgir una problemática dentro de la empresa, los gerentes de el departamento encargado del capital humano, o quien se encuentre facultado para la separación del personal tiene que apoyarse de evidencias, claras y concisas para llevar a cabo tal recisión.

Además de lo anterior, el personal encargado del capital humano antes de llevar a cabo la separación, deberá analizar las circunstancias que derivan a tal decisión, si se considerara solamente sancionar al trabajador o en definitiva, proceder a la recisión del contrato laboral, debiendo informar al trabajador los motivos de tal decisión, teniendo este ultimo derecho a conocer las causas o motivos de la separación.

Algunas de las medidas disciplinarios a tomar en consideración antes de incurrir en una separación del trabajador, podrían ser realizar advertencias, mediación para intentar resolver conflictos abiertos o la reasignación de los trabajadores señalados a otros departamentos o proyectos formarían parte de esas medidas preventivas que podrían formar parte de alguna medida disciplinaria, pero, una vez agotados todos los recursos, si el despido es inevitable, mejor hacerlo bien.

Podemos decir que según Oliver (2016) despedir con justicia, profesionalidad y humanidad también es gestión del talento, es decir, el momento de la separación del personal debe de ser un evento que se lleve a cabo con el debido seguimiento de las normas establecidas y llevado a cabo con el mayor sentido posible.

Comunicar el cese al trabajador es una de las cuestiones más delicadas. Los expertos aconsejan que sea el superior directo el que dé la cara. “Es lo que espera el

trabajador afectado, y, además, despedir forma parte de las responsabilidades de un mando”(Oliver. R. 2016).

Lo que no quiere decir que sea una tarea fácil. “No es posible acostumbrarse a despedir; habría que ser de una pasta especial. Lo que sí puede hacerse es preparar a los mandos para que lo hagan controlando la situación y procurando que el impacto emocional sea el menor posible” (Oliver. R. 2016).

“Un despido es una de las situaciones más estresantes que existen. Se lleva a la persona al límite”, recalca Pedro Checa. En esas circunstancias, es difícil adivinar cómo va a reaccionar. Son frecuentes situaciones de enfado, bloqueo o negación.

Destaca este experto que “Al empleado despedido hay que acompañarle durante el proceso. Escucharle. Mostrar comprensión, discreción y respeto”.

Por su parte, Nekane Rodríguez, directora de Lee Hecht Harrison, remarca la necesidad de no criminalizar al empleado saliente. “No se le debe despedir de espaldas a la organización, sin darle tiempo para decir adiós o recoger sus cosas.

De ahí, que se considera de suma importancia mantener a los altos mandos de la empresa capacitados para afrontar tales eventualidades, a demás de contar con asesoría jurídica externa que aporte y oriente significativamente al personal a cargo del capital humano.

La capacitación puede fomentar la confianza del empleado al tener una mejor comprensión de la industria y las responsabilidades de su trabajo. La capacitación continua mantiene al colaborador en la vanguardia de la evolución de la industria. Los empleados al

ser competentes, ayudan a su empresa a mantener una posición como líder y como un fuerte competidor.

Puesto que, la educación laboral y la capacitación general son atractivos para el personal, porque incrementan su potencial en el mercado de trabajo. Werther y Davis (2008).

Dicho en otras palabras la correcta y oportuna capacitación del personal tiene como objetivo principal mantener a sus colaboradores actualizados en los temas actuales y sobre todo de interés para la empresa.

Por consiguiente, “El conocimiento a fondo de las leyes laborales y los demás aspectos jurídicos resulta de vital importancia para los departamentos de personal” (Smith, 2008)

Por otra parte, contar con el personal idóneo, con conocimientos a cerca de las medidas que se deben de implementar al detectar que existen conflictos entre varios trabajadores, o que alguno de ellos está actuando en perjuicio de la empresa.

Por mencionar que, al no tener la empresa establecidos los lineamientos adecuados para tal separación, refiriéndonos a lineamientos los elementos jurídicamente indispensables para separar al personal de manera justificada y legal, pondría a la empresa en una situación de desventaja total, toda vez que se deberá tener pleno conocimiento para llevar a cabo esta encomienda.

Por otra parte, contar con el personal idóneo, con conocimientos a cerca de las medidas que se deben de implementar al detectar que existen conflictos entre varios trabajadores, o que alguno de ellos está actuando en perjuicio de la empresa.

Ciertamente, esto representaría una gran ventaja para la empresa que el departamento encargado de llevar a cabo estas eventualidades cuente con los conocimientos básicos e indispensables para llevar a cabo las separaciones del personal o bien, que tenga a su alcance la asesoría legal indispensable para llevar a cabo dicha separación

Como menciona Félix (2012) “Las causas de despido que justifican la terminación de la relación de trabajo por iniciativa de patrón son faltas derivadas de conductas nocivas del trabajador que afectan principios, normas, reglas, usos, procesos, sistemas de vida y de comportamiento (p. 16).

Es decir, conductas que interfieren con el objetivo principal de la empresa, ocasionando diversos perjuicios a la misma. Cuando el trabajador actúa de manera negligente o causa perjuicios de manera dolosa el patrón, o bien, cometa actos que vayan en contra de las políticas de la empresa o de lo establecido en el reglamento interior de trabajo, está en pleno derecho de rescindir dicha relación laboral, y para esto es oportuno que cuente con las herramientas indispensables para tal separación.

Así mismo, como menciona San Juan Andrés (2013) “Si se trata de un despido disciplinario justificado, a veces lo que te preguntas es por qué no lo has hecho antes. Esto derivado de las pérdidas que le ocasiona a la empresa contar con personal no apto para la ejecución de sus labores.

Del mismo modo, la reglamentación del empleo puede considerarse como una restricción beneficiosa cuando se dan condiciones que, más que perjudicar, favorecen la actividad empresarial al incentivar una gestión más eficaz del trabajo (Streeck, 1997)

Entonces se entiende por despido justificado, la correcta separación del personal, justificada y legal, con la reglamentación precisa para llevarla a cabo.

“El despido es justificado cuando el patrón invoca o se funda en una de las causales que describe la *Ley Federal del Trabajo*, y el trabajador es informado de esta medida,” (Félix , 2012 p. 1)

En la actualidad, es la separación del personal es una labor de sumo impacto para las empresas, ya que como afirma Werther y Davis (2014) “La organización puede decidir de forma unilateral finalizar el vinculo laboral que mantiene con determinado empleado”. (p.176)

Por lo general sucede a consecuencia de indisciplina o faltas graves del trabajador, motivo suficiente para que dentro de cualquier empresa se tenga debidamente estructurado un protocolo para la correcta separación del capital humano, que deslinde de responsabilidad al patrón, toda vez que la falta de un protocolo adecuado al momento de la separación de los trabajadores, podría repercutir de forma negativa para la empresa, implicando gastos innecesarios y demandas ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y sobre todo causando desconfianza e inseguridad en su personal para la posterior toma de decisiones y control de este caso en particular.

Félix (2012) refiere a que la separación del personal es una etapa inherente al patrón o sus representantes, la cual los enviste de poder y el hecho de carecer de poder

autoritario ante dicha eventualidad resultaría contraproducente para ellos mismo, toda vez que denotarían ser una autoridad sin el poder de sancionar a sus trabajadores conforme a los establecido por la *Ley*, llevándolos como consecuencia a ventilar dichas situaciones con sus trabajadores ante las Juntas de Conciliación y arbitraje.

Se considera que al haber una razón justificada y sobre todo fundamentada por la *Ley Federal del Trabajo* el patrón está en condiciones de separar al trabajador de su empleo sin incurrir en responsabilidad alguna por dicha separación.

Generando con esto, una forma de proteger los derechos que tiene el patrón tal y como se menciona en el artículo 46 de la *Ley Federal del Trabajo* que a letra indica “El trabajador y el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”, tal y como se establece en el citado artículo el patrón está facultado para rescindir la relación laboral, siempre y cuando exista una causa que le sea imputable al trabajador.

El patrón que despida a un trabajador, deberá de darle aviso por escrito en el que especifique claramente la conducta que motivan a tal rescisión.

Los despidos deben ser nítidos y concretos. Se debe dejar claro al trabajador para qué ha sido citado, explicarle las razones de su despido y darle información acerca de cuáles van a ser los próximos pasos, así mismo, cuando sucederá la salida, cuál será su indemnización o pago de prestaciones, o bien, si la empresa puede extender o no un documento que le ayude a encontrar un nuevo empleo.

En consecuencia, es de suma importancia para las empresas de servicios funerarios en Ensenada, Baja California cuenten con la asesoría jurídica necesaria así como con un protocolo o guía estructurado conforme a la *Ley*, el cual permita la orientación y lineamientos a seguir por parte del personal que se encuentra a cargo de la separación del capital humano.

Ya que, como resultado de ello daría certeza principalmente jurídica, esto en virtud de que una vez establecidas los mecanismos para la separación de personal así como su correcta implementación crea estabilidad jurídica en las empresas, de tal suerte que los encargados de la separación del capital humano contarán con las herramientas necesarias para afrontar estas situaciones.

Impactando además en los trabajadores dentro de la empresa, ya que ellos se encontrarán ciertos de las sanciones a las que pueden enfrentarse en caso de incurrir en alguna de las causales previstas por la *Ley* o por el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, generando con ello estabilidad y conciencia en el empleo.

La estabilidad en el empleo para el trabajador de cualquier índole se da en la necesidad de que exista una causa justificada para proceder al despido, esto constituye una protección de sus derechos a retener el empleo, que genera fuente de ingresos y por lo tanto seguridad en su empleo, para un trabajador es de suma importancia conocer y tener establecido dentro de la empresa los lineamientos que debe seguir para el cumplimiento de sus labores y el reglamento interno de la empresa donde se establezca las medidas disciplinarias aplicables.

La manera en que percibe los despidos el resto de la organización puede tener un impacto muy negativo en su motivación y productividad.

Los empleados no afectados quieren saber si sus compañeros han sido bien tratados y sobre todo con justicia y apego a la *Ley*, además de conocer hay peligro de que sean ellos los siguientes en caer. “La mejor manera de atajar rumores es ser rápido y transparente en la comunicación”, recomienda Fernando Botella, director general de Think & Action.

La cercanía y accesibilidad de los mandos será vital para reducir la ansiedad y la incertidumbre.

El proceso de despido es una de las facultades que tiene el patrón o sus representantes dentro de la empresa que son inherentes a su cargo, si ellos carecen de autoridad, poder disciplinario y la adecuada asesoría legal el patrón o sus representantes se verían como una autoridad sin respeto y sin facultades para realizar las sanciones que la ley les permite.

### **2.1.1 Ordenamiento Legal en México**

En México el ordenamiento legal por excelencia es la Carta Magna, es decir, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, de la cual emanan el resto de las leyes y reglamentos que regulan al país. El artículo 123 constitucional regula las relaciones laborales en nuestro país.

La generalidad de los autores coinciden en señalar que el derecho mexicano del trabajo tiene sus antecedentes específicos en el siglo XX, (Cueva, 2007) totalmente antes y después de la Revolución de 1910, habiéndose conformado plenamente en la Constitución

de 1917, a partir de la cual la legislación ha desarrollado sus instituciones hasta alcanzar las características que ahora se tiene.

Partiendo de ese precepto legal surge la *Ley Federal del Trabajo*, ordenamiento legal que regula las condiciones laborales.

Particularmente el artículo 47 de la *Ley Federal del Trabajo* norma detalladamente en sus fracciones, las causales bajo las cuales puede separar a un trabajador de forma justificada de la empresa, esto es, sin responsabilidad para el patrón,

**Tabla 15 Artículo 47 LFT Causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.**

<i>Fracción I</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 atribuyen 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
<i>Fracción II</i>	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
<i>Fracción III</i>	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
<i>Fracción IV</i>	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;
<i>Fracción V</i>	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.
<i>Fracción VI</i>	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.

<i>Fracción VII</i>	Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
<i>Fracción VIII</i>	Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
<i>Fracción IX</i>	Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa
<i>Fracción X</i>	Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada
<i>Fracción XI</i>	Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado
<i>Fracción XII</i>	Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades
<i>Fracción XIII</i>	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
<i>Fracción XIV</i>	La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
<i>Fracción XV</i>	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
<i>Fracción XVI</i>	Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refieren.

Fuente: Ley Federal del trabajo, elaboración propia

En las fracciones descritas con anterioridad, se desprende las causales por las cuales el patrón o sus representantes pueden rescindir la relación laboral de forma justificada para el patrón.

### 2.1.2 Actas administrativas

La *Ley Federal del Trabajo* no contempla como tal la figura “acta administrativa”, sin embargo, de su artículo 423, fracción X, se desprende que el patrón tiene la facultad de establecer las disposiciones disciplinarias y los procedimientos para su aplicación, lo cual deberá constar en el Reglamento Interior de Trabajo para su validez y su aplicación.

El acta administrativa en materia laboral es el instrumento generalmente utilizado por los patrones, para hacer constar los incumplimientos o irregularidades cometidos por los trabajadores durante la vigencia de la relación laboral, que conforme a la *Ley Federal del Trabajo* y Reglamento Interior de Trabajo ameritan su levantamiento, así como las sanciones que sean aplicables como consecuencia de los actos imputados.

### **2.1.3 Formalidades del aviso rescisorio.**

El aviso de rescisión es el documento por medio del cual el patrón hace sabedor al trabajador de que se ha rescindido la relación laboral, esto por haber incurrido en una causal.

En cuanto a las formalidades que la *Ley* establece que debe de contener el aviso de rescisión son.

1. El patrón deberá contar con los medios de prueba idóneos que acrediten la causal para poder rescindir la relación laboral. Pudiendo ser estos, actas administrativas, testigos o dictámenes médicos, dichos elementos avalan el dicho del patrón para llevar a cabo tal acto.
2. El patrón deberá notificar al trabajador por escrito el motivo o causa por la cual se le está rescindiendo, así como la fecha en que ocurre.
3. El patrón deberá de hacer valer su acción en un término de 30 días.

El artículo 47 de la *Ley Federal del Trabajo* dispone en su parte final lo siguiente

“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”. (Ley federal del trabajo, 2012)

Así, entendemos que este lineamiento jurídico impone un deber al patrón, ya que es el mismo quien tiene la obligación de dar cumplimiento cabal a lo establecido por la *Ley*. Félix (2012) Esto como parte de la estructura jurídica para llevar a cabo la separación justificada del personal.

Para llevar a cabo la separación del capital humano, el patrón deberá realizar el aviso de rescisión, el cual deberá entregarse al trabajador al momento mismo del despido justificado, o en su defecto el patrón deberá informar a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el cual establecerá claramente las causales incurridas.

### **2.1.5 Procedimiento para-procesal o voluntario.**

El procedimiento para-procesal o voluntario, conforma la parte final del procedimiento de separación del personal de forma justificada, toda vez que al encontrarse con la negativa del trabajador a recibir el aviso de separación el patrón, como mecanismo para proteger sus intereses deberá hacerlo del concomitamiento de la Junta de conciliación.

Esto deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a fin de que esta notifique al trabajador, para que por medio de citado documento se le haga formal notificación al trabajador de dicha separación justificada, siendo esta es la vía idónea ante

los tribunales laborales que el patrón debe utilizar de forma legal el aviso de separación del empleo justificado del trabajador por causas imputables a él, cuando por algún motivo el trabajador se niegue a recibirlo

## **Capítulo III: Método**

### **4.1 Determinación y justificación del método y herramientas de medición.**

#### **4.1.1 Enfoque y tipo investigación.**

En la presente investigación es de tipo cuantitativo, ya que se pretende obtener datos para su debido análisis, en el cual se establecen las preguntas por las cuales se pretende obtener resultados con los cuales se podrá advertir la situación actual sobre el tema a tratar.

La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

(Fernández, S., & Pértegas Díaz, S., 2002).

Para llevar a cabo la evaluación del cuestionario, se realizaron las siguientes actividades.

- ❖ Estructuración y selección de los ítems de acuerdo al tema.
- ❖ Aplicación del instrumento a Gerentes generales y representantes patronales.
- ❖ Diseño de la base datos necesaria.
- ❖ Alimentación de la información
- ❖ Estudio del Alpha de Cronbach

### **4.2 Participantes**

Representa todas las unidades de la investigación que se estudian de acuerdo a la naturaleza del problema que poseen características comunes (Hernández, et. Al. 2008)

Para el análisis de la presente investigación se requiere el estudio del personal con funciones de dirección y/o gestión de personal dentro de 3 empresas de servicios funerarios, las cuales componen una población de 47 personas en total. Las cuales se distribuyen entre las personas con cargos administrativos y gerenciales, principalmente se cuentan dentro estas personas el gerente general y los jefes de departamento y auxiliares de los mismos departamentos dentro de la empresa.

Se tomo como población total 3 empresas que brindan servicios funerarios, que para efectos del desarrollo de la investigación se consideran como empresa I, empresa II y empresa III, la cual por el tipo de información que se solicitó y por decisión de las empresas que participaron en el análisis, será manejará la información a discreción.

Por lo que respecta a la empresa I, esta cuenta con 26 personas que laboran en cargos administrativos o gerenciales, y que son quienes tienen a cargo el capital humano dentro de la empresa.

Por consiguiente la empresa II está integrada por 15 personas, con cargos administrativos y gerenciales.

Y finalmente, la empresa III tiene en su área administrativa 6 personas con cargos de dirección y administración.

Por cuanto a la distribución de la población de estudio, esta se conformó por 47 personas con cargos administrativos y gerenciales de las empresas sujetas a investigación, las cuales son tres, denominadas empresa I, empresa II y empresa II, de las cuales se obtuvo en total de colaboradores de 26, 13 y 6 participantes respectivamente, de la cual puede observarse en la grafica 1 que se muestra que del total de la población el 25% corresponde

a la categoría de gerentes, el 31.8 % son jefes de departamento, finalizando con el 43.2% correspondiente a los auxiliares de departamento.

### **4.3 Instrumento**

La técnica que se utiliza en la presente investigación para la recolección de datos será un cuestionario, el cual se integra de 21 preguntas que van dirigidas a investigar o conocer el grado en que se maneja en conocimiento el área de investigación. La escala bajo la cual se aplica es la de *Likert* con 7 niveles u opciones de respuesta, siendo el siguiente.

- Totalmente en desacuerdo 1
- Muy en desacuerdo 2
- En desacuerdo 3
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4
- De acuerdo 5
- Muy de acuerdo 6
- Totalmente de acuerdo 7

#### **4.3.1 Confiabilidad del instrumento**

Para la determinar la fiabilidad del instrumento de medición, se seleccionó un grupo de 20 personas que son las que representan a los que participantes del estudio, las personas que se utilizaron para la presente validación no serán participes del estudio en mención.

Para las personas sujeto de investigación se les envió vía correo electrónico una solicitud en la cual se explicó el objetivo del estudio, para justificar el motivo por el cual proporcionan información interna de la empresa.

Una vez que se ha contestado el cuestionario es importante analizar el índice de confiabilidad del mismo. En el caso particular de esta investigación se hizo el análisis mediante un programa de estadística descargado en la computadora denominado SPSS, Tal índice analizado de espera que esté por encima de .70, dando con eso oportunidad a eliminar las preguntas que no cumplan con tal requisito, quedando así solamente las preguntas que muestran un alto grado de confiabilidad.

#### **4.3.2 Validación del instrumento**

Se realizó la validación del instrumento mediante el jueceo de expertos, en donde se solicito de forma presencial a 5 profesionales, con diferentes niveles académicos y con conocimientos afines al derecho laboral, y especialistas en recursos humanos, revisará y analizara de forma minuciosa cada uno de los incisos y anotara la variable y dimensión respectiva.

Además, deberá calificar cada uno de los reactivos del cuestionario con los numerales 1 al 4, donde 1: no cumple con el criterio, 2: bajo nivel, 3: moderado nivel y 4: alto nivel, conforme a los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia.

Se acudió a los trabajos de cada uno de los expertos, previa autorización confirmada vía telefónica, esto, con la intención de explicarles los motivos prueba, el motivo de la aplicación y la forma de llenado.

Para ello, una vez recabada la información se realizara un análisis estadístico Para determinar el grado de fiabilidad, y posteriormente y si no hay modificaciones poder aplicar el cuestionario a los participantes.

#### **4.4 Procedimiento**

Por consiguiente y una vez aplicado los cuestionarios a los sujetos participantes, se procedió a procesar la información obtenida, se interpretaron un conjunto de datos con el objetivo de ser verificados a fondo, dándole con esto un sentido a la investigación.

Para el análisis de los datos, se optó por someter la información que el personal administrativo y gerencial proporcionó durante el proceso de recolección a un tratamiento estadístico.

## **Capítulo IV: Resultados.**

Se analizaron los datos obtenidos tras haber aplicado el instrumento seleccionado para obtener la información relativa a la investigación; instrumento mismo, que se aplicó a tres empresas de servicios funerarios dentro de la ciudad de Ensenada, Baja California; y que por ende, podemos concluir que citados empresas pueden proporcionarnos la información necesaria.

Por consiguiente y una vez aplicado los cuestionarios a los sujetos participantes, se procedió a procesar la información obtenida, se interpretaron un conjunto de datos con el objetivo de ser verificados a fondo, dándole con esto un sentido a la investigación.

Para el análisis de los datos, se optó por someter la información que el personal administrativo y gerencial proporcionó durante el proceso de recolección a un tratamiento estadístico.

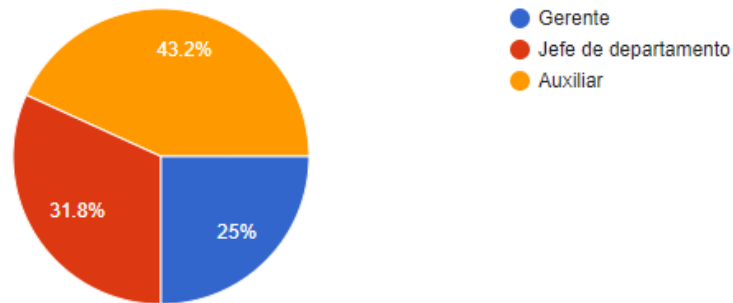
En relación a los hallazgos encontrados en la presente investigación, se ponen en primera instancia los datos referentes a las características de los sujetos de estudio.

Posteriormente se presenta lo concerniente a la descripción de casa variable, así como los resultados de las hipótesis.

Para el análisis de los datos se realizaron análisis descriptivos en el programa SPSS. A continuación se presente los resultados recabados por medio de graficas diseñadas para su fácil apreciación, además de una breve explicación de las mismas.

En la figura 4 se advierte que el 31.8% de los encuestados resultan ser los gerentes de la empresa, es decir, tienen el nivel más alto de cada departamento.

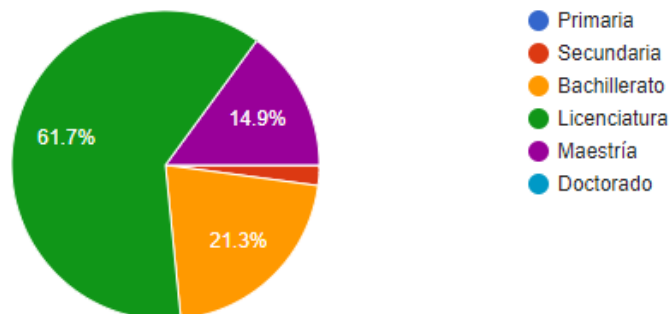
**Figura 3 Puestos**



De la figura 5 se advierte que del porcentaje total de los sujetos de investigación ningún participante cuenta estudios doctorales, el 14.9 con estudios de posgrado o maestría, un porcentaje superior con licenciatura, siendo el 61.7 resultado por consecuencia que el restante sean personas con estudios de bachillerato, con el 21.3 %, y solamente 1 participante cuenta con estudios hasta secundaria.

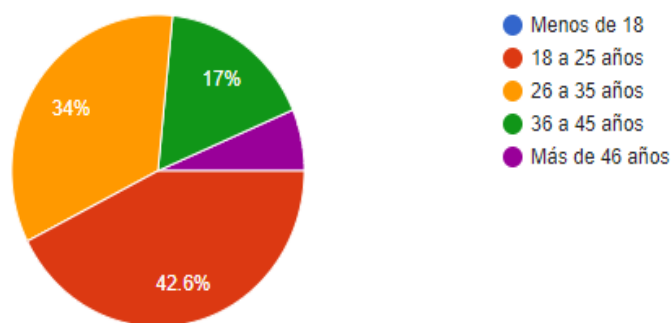
Es oportuno señalar que la mayoría de las personas que laboran en dichas empresas solamente cuentan con estudios de licenciatura, y una cantidad menor cuenta con estudios de posgrado.

**Figura 4 Escolaridad**



De la figura 6 se puede advertir que el rango mayor de personas que colaboran en áreas administrativas dentro de la empresa oscila entre los 18 a 25 años, representando con esto un 42.6 % de la población, un 34% de las personas tienen un promedio de edad de entre los 26 a 35 años, y finalmente un porcentaje del 17% tiene de entre 36 a 45 años, resultando que solamente 3 personas, lo que equivale al 6.4 % son personas que tiene más de 46 años.

**Figura 5 Edad de los participantes**



## **5.2 Descripción de resultados.**

A continuación se presentan los resultados obtenidos con el cuestionario, tabulando los datos obtenidos de las preguntas que integraron el instrumento. Los cuales se dividen en los tres variables de la presente investigación, mostrando los resultados más relevantes.

### **5.2.1 Conocimiento de la separación del capital humano.**

**Figura 6 Considero importante conocer la normatividad establecida en la Ley Federal del Trabajo**

En la figura 7 antes expuesta, se muestra como resultado que un porcentaje menor de la población considera importante conocer la normatividad establecida en la Ley Federal del Trabajo, lo que equivale al 27.7 % de la población total, inclinándose con esto, en el sentido que el personal con cargo gerencial y administrativo no reconoce y considera la importancia de conocer la legislación laboral, principalmente por parte de las personas que tienen a su cargo a los colaboradores.

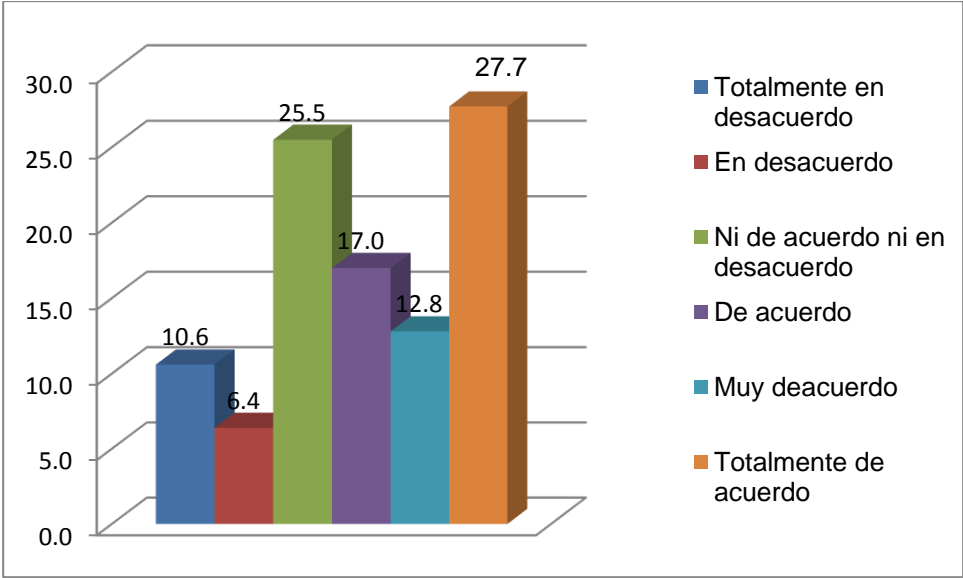


Figura 7. Importancia conocer la normatividad establecida en la Ley Federal del Trabajo. Fuente: elaboración propia.

**Figura 7 Conocimiento del procedimiento de separación justificada.**

Esta figura identifica que el 27.7 % de la población conoce el procedimiento para separar a un trabajador de sus labores de forma justificada, y el 25.5% se encuentra en un punto medio, donde se puede apreciar que la diferencia de personas que conocen el

procedimiento de separación es mínima de las personas que manifiestan estar en un punto medio respecto del conocimiento.

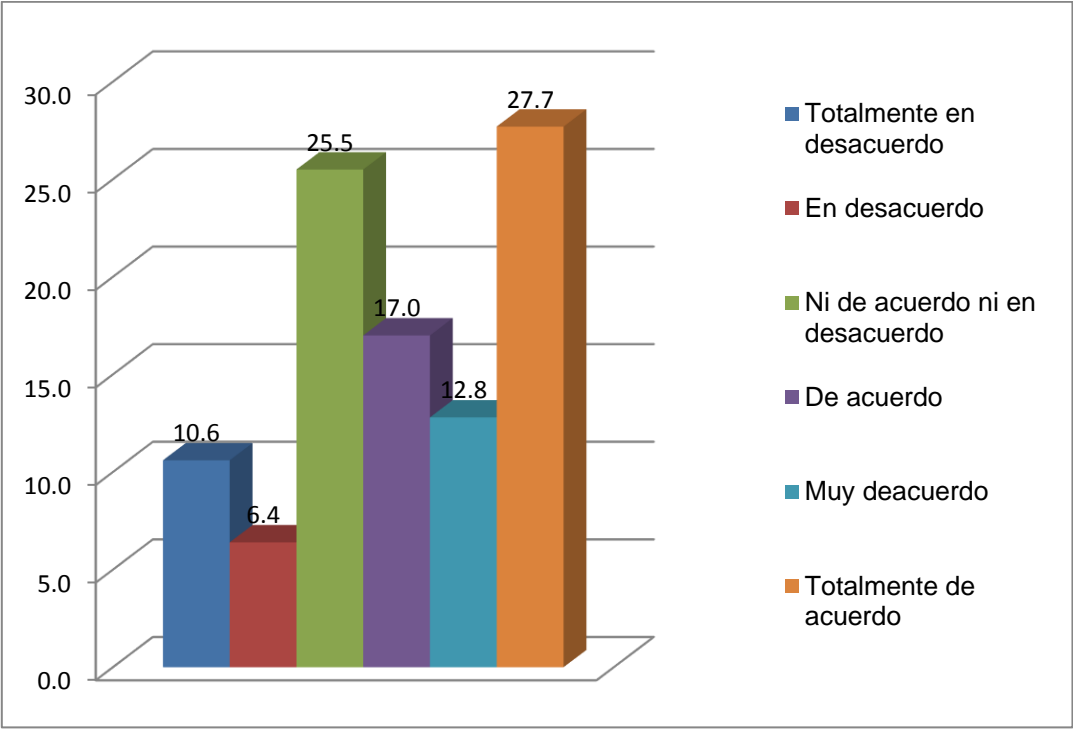


Figura 8. Conocimiento del procedimiento de separación justificada. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8 Se brinda al personal administrativo y gerencial la capacitación necesaria para la separación del personal.**

En la figura 9 que se muestra, una cantidad importante de personas considera que dentro de la empresa no se brinda la capacitación adecuada para la separación del personal, el 25.5% es decir 12 personas señalan que hay una regular capacitación, mientras que el 19.1%, un total de 9 personas manifiestan que no se les brinda la capacitación necesaria. Demostrando con esto que la mayor parte de los participantes no se les brinda una correcta capacitación y conocimiento acerca de la separación de personal.

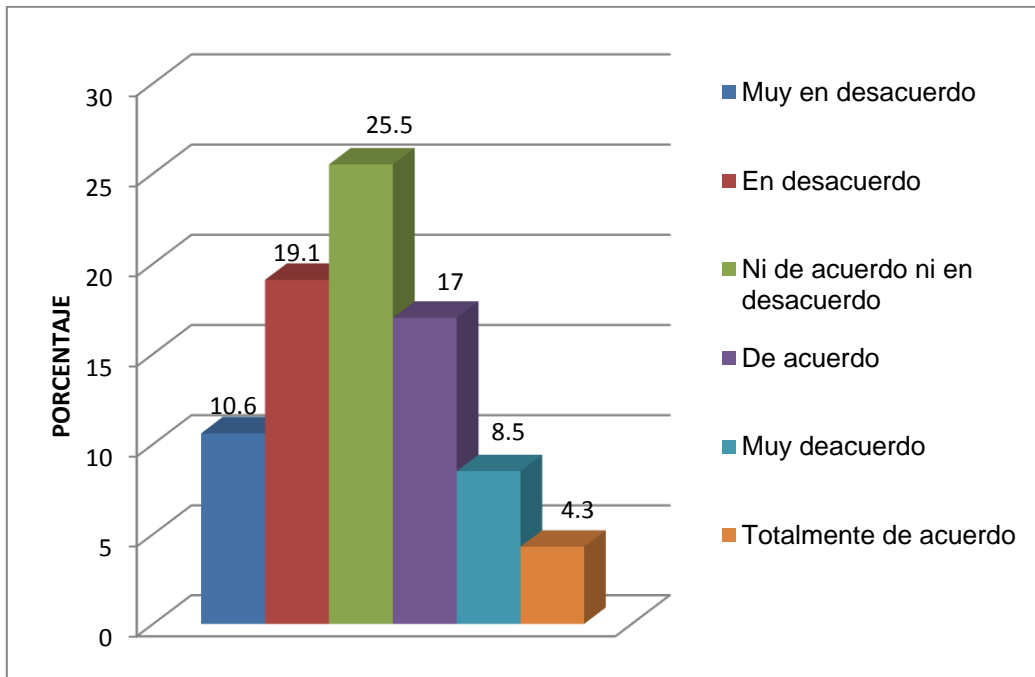


Figura 9. Se brinda al personal administrativo y gerencial la capacitación necesaria para la separación del personal.

**Figura 9 Demuestra conocimiento del personal administrativo y gerencial en la separación del capital humano.**

En relación al grado de conocimiento que demuestra el personal, se puede advertir de la figura 10 que el 27.7% señala que está de acuerdo con que el personal cuenta con conocimiento sobre la separación, sin embargo, se advierte además que una cantidad importante señalan que no demuestran contar con el conocimiento idóneo para tal separación, es decir, que las personas que se encuentran al frente de la separación del capital humano, en su mayoría con cuenta con la capacitación o conocimientos necesarios para llevar a cabo tal eventualidad.

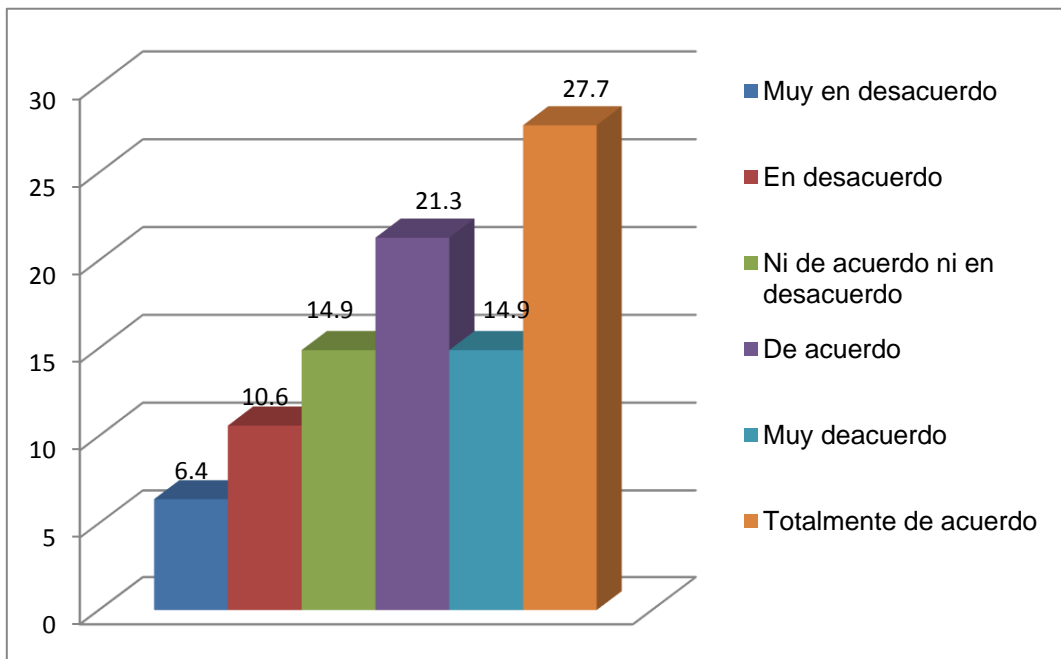


Figura 10. Demuestra conocimiento del personal administrativo y gerencial en la separación del capital humano, Fuente: Elaboración propia.

### 5.2.2 Conocimiento del costo de la separación del capital humano

De la figura 11 se identifica que el un 27.7 % de la población conoce las prestaciones económicas que hay que retribuir a un trabajador que es separado de sus labores de forma justificada, y el 19.1 se encuentra en un punto medio, donde se puede apreciar que la diferencia de personas que conocen las prestaciones económicas a pagar a los trabajadores es mínima de las personas que manifiestan estar en un punto medio respecto del conocimiento.

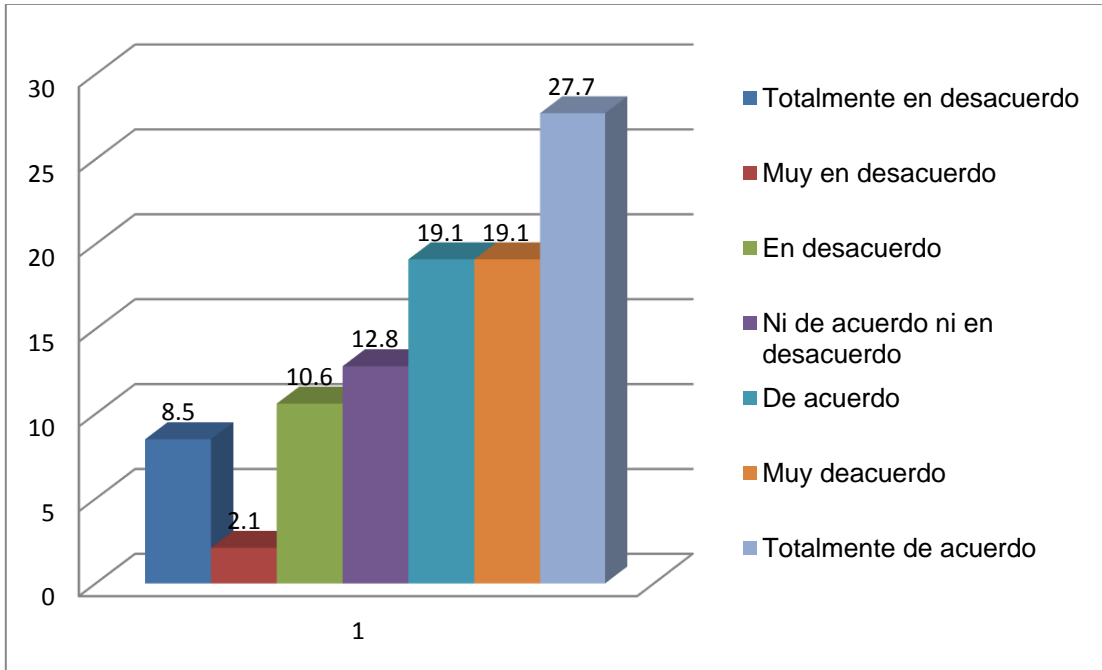


Figura 11. Conocimiento de las prestaciones económicas a las que tiene derecho un trabajador que ha sido separado de su empleo de forma justificada. Fuente: Elaboración propia.

### Figura 10 Costo del juicio laboral

De la figura 12 antes expuesta, se muestra como resultado que un porcentaje elevado de la población desconoce cuál es el costo de un juicio laboral, por lo que hace al 17 % de la población considera que conoce tales costos, denotándose que en total de la información recopilada, el número de personas que tiene desconocimiento sobre los costos es mayor

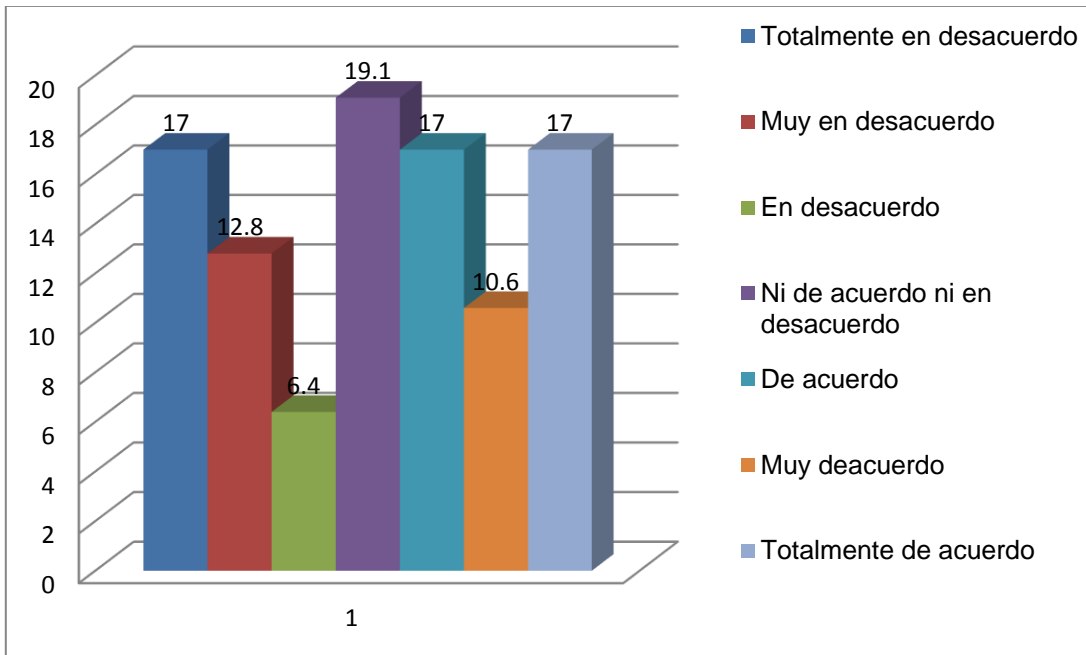


Figura 12. Costo del juicio laboral. Fuente: Elaboración propia

**Figura 11 Costo de la indemnización que establece la LFT por despido injustificado.**

En relación al costo de la indemnización, se puede advertir de la figura 13 que el 25.5% señala que tiene conocimiento del costo que conlleva un despido injustificado del personal, es decir, que una parte de las personas que se encuentran al frente de la separación del capital humano, no obstante eso, una parte importante de la población total, no conoce el costo de separar al personas sin tener causa o justificación.

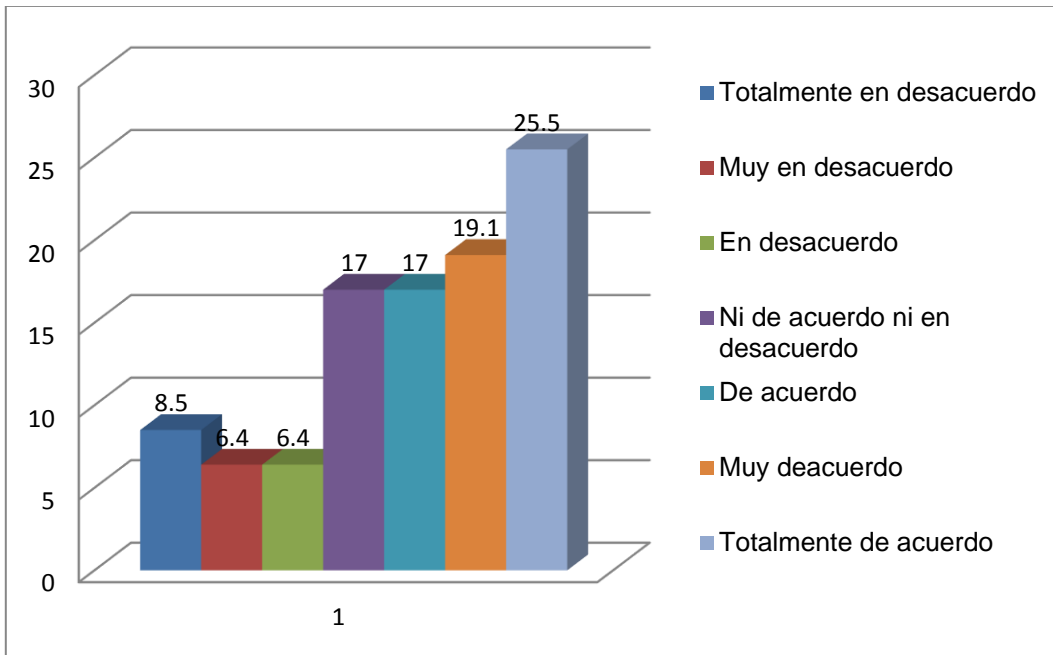


Figura 13. Costo de la indemnización que establece la LFT por despido injustificado. Fuente: Elaboración propia.

### 5.2.3 Lineamientos para la separación del capital humano.

#### Figura 12 Conocimiento de las causales de recisión sin responsabilidad para el patrón.

En dicha figura se puede advertir que una parte importante de los participantes no conocen las causales que establece la *Ley Federal del Trabajo* para la separación justificada de un trabajador, resultando un 14.9% los que dicen tener completo conocimiento de los supuestos en los que debe encuadrar un colaborador para ser separados de forma justificada, y solamente un 10.6% quienes tienen nulo conocimiento de dichas causales.

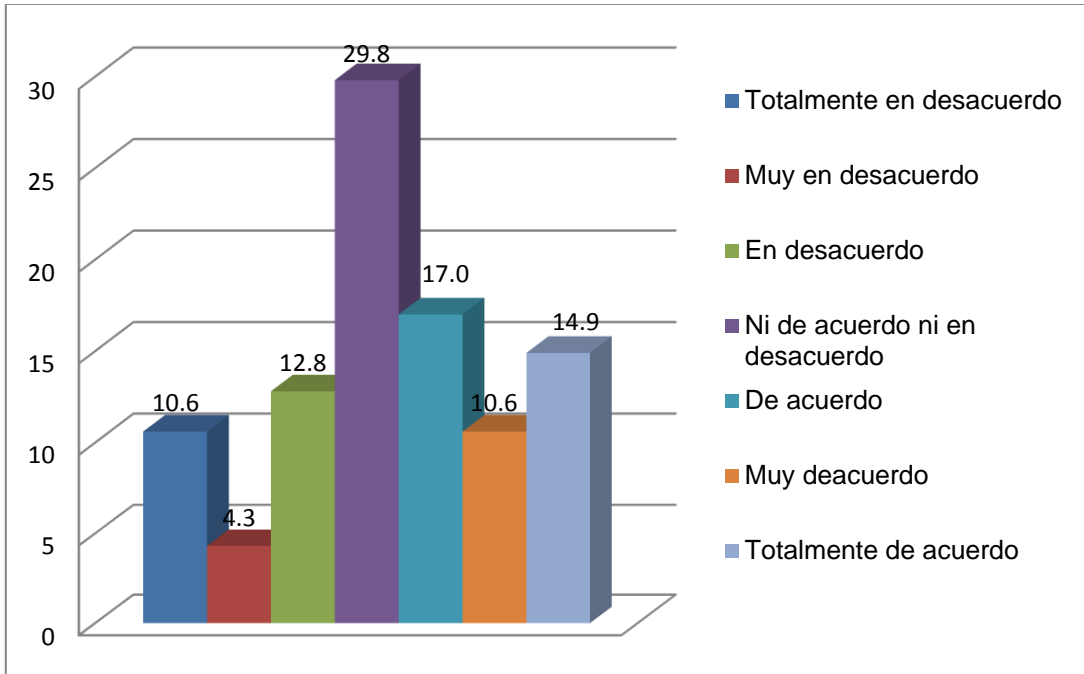


Figura 14. Conocimiento de las causales de recisión sin responsabilidad para el patrón. Fuente: Elaboración propia.

### Figura 13 Lineamientos a seguir para la separación del personal

En la figura 15 antes expuesta, se muestra como resultado que un porcentaje menor de la población conoce los lineamientos a seguir para la separación del personal, lo que equivale al 17 % de la población, inclinándose con esto, en el sentido que la mayor parte del personal con cargo gerencial y administrativo no reconoce y no considera importante conocer la legislación laboral, así como el contar con lineamientos debidamente establecidos para la correcta separación del personal.

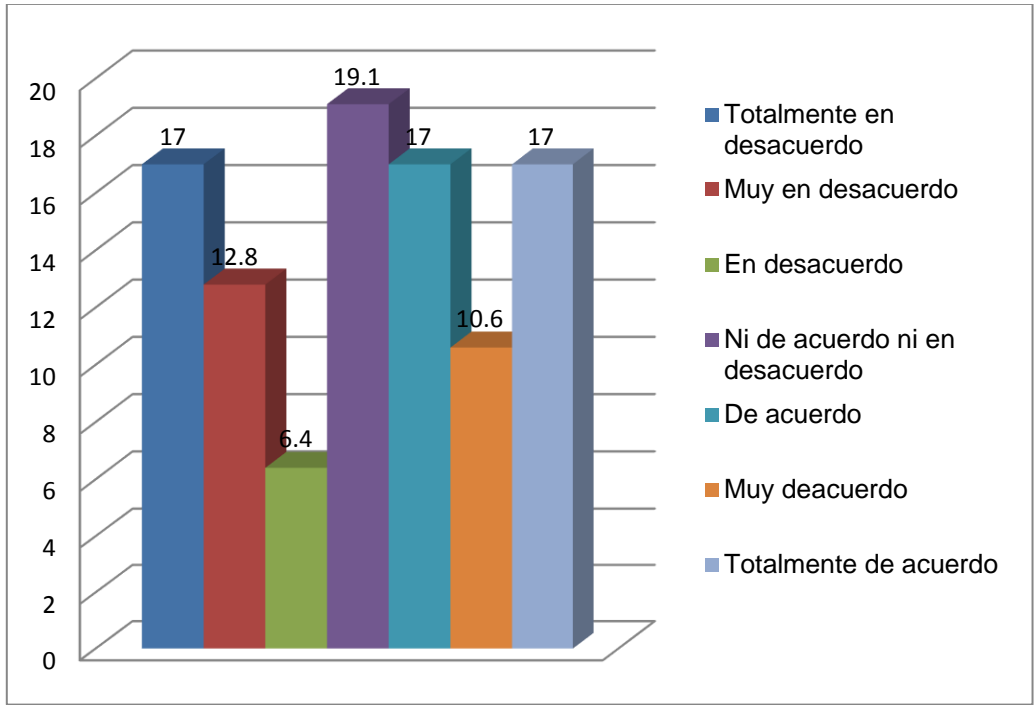


Figura 15. Lineamientos a seguir para la separación del personal. Fuente: Elaboración propia

**5.2.3.3 Formatos para la separación del personal**

**Figura 14 Conocimiento de los formatos que se deben de llevar para la correcta separación del personal.**

En la figura 16 antes expuesta, se muestra como resultado que un porcentaje notorio de la población desconoce los formatos que se deben llevar para la separación del personal siendo un 14.9 % de la población los que conocen los formatos idóneos para la separación, inclinándose con esto, a niveles bajos en conocimiento de los documentos indispensables para la correcta separación, es decir, que la mayor parte del personal con cargo gerencial y administrativo no cuenta con dichos formatos, o lineamientos debidamente establecidos para la correcta separación del personal.

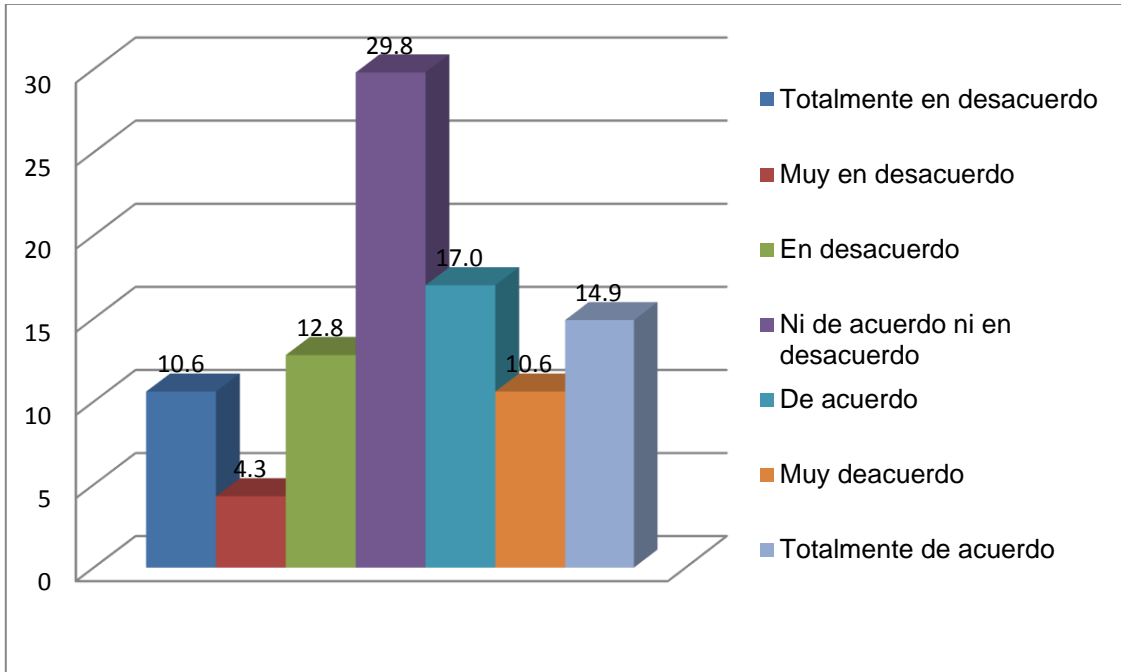


Figura 16. Conocimiento de los formatos que se deben de llevar para la correcta separación del personal.  
Fuente: Elaboración propia

### 5.3 Interpretación de datos.

Del anterior análisis de la información se puede retomar los datos más sobresalientes de estos resultados, los cuales son el resultado que arrojó la aplicación de la encuesta en la empresa, dentro de la muestra total hubo en total de 25% de gerentes participando, siendo la mayoría personal auxiliar de los departamentos.

Lo cual nos indica que no necesariamente es el gerente quien se encarga de forma exclusiva de la separación del personal, si no que la participación activa de los auxiliares de los departamentos, siendo de suma importancia en el momento de llevar a cabo la separación del personal, ya que se debe de contar con personal debidamente capacitado y con conocimiento en el área de mención.

Otro punto de suma importancia es que el personal con cargos administrativos y los gerentes de la empresa, no reconocen que es importante conocer la normatividad que establece la Ley Federal del Trabajo, esto es que solo un 27.7% del total de la población consideran importante conocer la normatividad laboral, resaltándose con ello, que gran parte de la población es omisa en interesarse en conocer los lineamientos jurídicos en materia de trabajo.

Por lo que respecta al conocimiento del procedimiento para la separación del personal, se puede advertir que una parte pequeña de la muestra considera conocerlo, denotando con ello que el personal a cargo de la separación del personal no conoce con exactitud los lineamientos que se deben de seguir para llevarlo a cabo, dejando una laguna en cuanto a conocimiento ante dicha eventualidad.

Ahora bien, seguidamente analizamos que respecto a la o las estrategias que se utilizan dentro de la empresa para la separación del personal, la mayoría de los participantes responden que la estrategia utilizada eventualmente cumple el objetivo, es decir un 29.8% lo considera así, pero un 12.8% considera que la estrategia implementada en la empresa definitivamente no funciona y no da los resultados esperados.

Por otra parte, un porcentaje de 25.5% de las personas participantes, es decir 12 personas consideran que dentro de la empresa capacitan al personal para que adquieran conocimiento sobre el tema en cuestión, en otras palabras, un porcentaje elevando se inclina en que no se les brinda las herramientas necesarias para adquirir conocimiento respecto de la separación del personal, resultado importante hacer de conocimiento a las

empresas que su personal requiere se le brinde capacitaciones o asesorías en casos en los que se presentan dichos sucesos con el personal.

Del mismo modo, se encuentra que un 23.4 % de las personas participantes de la investigación, es decir, 11 de ellas manifiesta que dentro de la empresa no se elabora un programa o manual para la separación del personal, pero por el contrario, una cantidad igual dice que si se lleva un procedimiento para la separación. Por lo que hace a este resultado radical es que solamente 3 personas coinciden en que dentro de la organización se lleva un protocolo o manual para llevar a cabo la rescisión del colaborador, denotando la nula aplicación de dicho instrumento, lo que nos advierte que de forma general dentro de las empresas de servicios funerarios no se lleva un procedimiento interno debidamente establecido para abordar estas situaciones, poniendo a la empresa en una situación complicada, que de no ser tomada con el cuidado necesario, puede resultar desfavorable para la empresa.

En consecuencia, por lo que hace al conocimiento que demuestra el personal a cargo de la rescisión laboral, un parte importante de los participantes considera que eventualmente se aplica el conocimiento que tiene sobre el tema en cuestión, es decir, que no con regularidad se denota el dominio del tema al momento de separar a un trabajador de su empleo, resultado solamente un 12.8% de las personas quienes están muy de acuerdo con el grado de conocimiento que perciben al momento de separar al personal.

Por lo que respecta a el costo de la separación del capital humano dentro de la empresa, se puede advertir de los resultados que de forma general, el personal conoce cuál

es el monto promedio del costo de un juicio laboral, resultando un 25.5% del total de los participantes las personas que conocen el costo de un procedimiento laboral.

De forma general se puede observar que los participantes de la presente investigación en su mayoría desconocen de forma concreta los puntos esenciales sobre la separación del capital humano, así como la importancia de llevarlo a cabo de forma correcta, así mismo la mayoría de ellos no tienen conocimiento correcto e idóneo de los costos que le puede representar a la empresa tener demandas laborales por la falta de justificación del despido, aun cuando estos mismos empleados hayan incurrido en alguna causal para ser separados de su empleo, o bien, de las prestaciones que las empresas deberán de pagar al momento de liquidar a sus trabajadores.

Así mismo se puede advertir que la mayoría de las personas conocen las causales por los cuales un colaborador puede ser dado de baja de la empresa de forma justificada y legal, es decir, sin que el patrón incurra en responsabilidad alguna, lo que resulta del todo favorecedor para la empresa tener personas con capacidades para afrontar estas situaciones y evitar generar costos no presupuestados para la empresa.

	Capacitación de la separación de capital humano	Costo separación capital humano	Protocolo de separación de capital humano
Capacitación de la separación de capital humano	1	.728**	.703**
		.000	.000
Costo separación capital humano	.728**	1	.812**
	.000		.000
Protocolo de separación de capital humano	.703**	.812**	1
	.000	.000	

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01

En términos estadísticos existe una correlación fuerte positiva entre la capacitación de la separación del capital humano con respecto al conocimiento del costo de la separación del capital humano, con apoyo del SPSS, se encontró como resultado una correlación positiva considerable ( $s= 0.728^{**}$ ), son ello se asume que existe una relación considerable, por lo que la capacitación de la separación del capital humano influye de forma importante con en el conocimiento del costo de la separación del capital humano dentro de la empresa.

Por otro lado, se analizo la correlación entre el protocolo de separación del capital humano con el costo de la separación del capital humano, y de acuerdo a los resultados se establece una correlación positiva muy fuerte ( $s=0.812$ ) por lo que se considera que influye de forma directa el contar con un protocolo para la separación del capital humano, donde se establezca los lineamientos para la separación justificada, para así tener claro conocimiento de los costos que se generan para la separación del personal.

Se llevo a cabo la correlación entre la capacitación de la separación del capital humano con el protocolo para la separación del personal, encontrándose una correlación positiva considerable ( $s= 0.703^{**}$ ), Por lo tanto se considera que esta correlación influye considerablemente entre ambas variables, es decir que, entre más alto sean la capacitación del personal sobre la separación del capital humano dentro de la empresa, mayor conocimiento se tendrá sobre los lineamientos a seguir o el protocolo para la separación justificada del capital humano.

Dentro de la presente investigación se tuvo como propósito determinar el conocimiento de la separación del capital humano, donde se pretendió analizar si el conocimiento del costo de la separación del personal y el conocimiento e implementación de los lineamientos de la separación tienen un impacto en el momento de llevar a cabo una separación dentro de la empresa.

De los resultados que se han obtenido de la investigación, se observa que, entre mayor conocimiento tenga el personal administrativo y gerencial respecto de la separación de capital humano, serán mejor implementados los lineamientos y protocolos para la efectiva separación del capital humano, derivado de ello, se obtendrá de forma clara el costo de las prestaciones e indemnizaciones que deberán ser cubiertas al personal en caso de una separación.

De igual manera se observa que el conocer los lineamientos para la separación del personal, ya sea de forma justificada o injustificada se tiene conocimiento de las prestaciones que deberán cubrirse por la separación del personal dentro de la empresa.

## Capítulo V: Conclusión

En la actualidad, en México la falta de capacitación o conocimiento del personal que se encuentra a cargo del capital humano es un tema de suma delicadeza, ya que no contar con personal con pleno conocimiento y eficiente respecto de dichos temas puede causar pérdidas para la empresa al verse sometidos a un procedimiento laboral por despido.

Pero tal y como menciona Wherter (2007 ), “El despido es la sanción más severa que la organización puede imponer a un trabajador” y sanción debe ser aplicada cuando se incurra en alguna de las causales de rescisión, ahora bien, el inadecuado manejo de la separación del personal puede ocasionar que el trabajador se inconforme e interponga una demanda por despido injustificado ante el *Tribunal Laboral* por el pago de sus respectivas prestaciones, lo que generaría a la empresa enfrentarse a gastos y pérdidas económicas, por tal motivo y como se aprecia de los resultados obtenidos el entre más alto sean el conocimiento de la separación del capital humano dentro de la empresa, entendiéndole con ello las causales y sanciones, serán más efectivos los lineamientos para la separación del personal.

Por esta razón, el departamento de capital humano debe conocer y tener establecidos los lineamientos a seguir en una situación de esta índole, ya que de no ser así, denotarían la falta de experiencia así como el desconocimiento de la legislación laboral, pero sobretodo evidencia la ausencia de conocimiento y de un protocolo debidamente estructurado para la efectiva separación del personal, generando con ello gastos no presupuestados para la empresa.

Así mismo podemos advertir de los resultados de la investigación y del análisis del mismo que el personal que se encuentra a cargo de los colaboradores de la empresa donde expusieron que si bien es cierto que conocen algunas de las prestaciones que se deben de cubrir, así como la importancia de estar actualizados en temas de separación de personal, se evidencia que el personal en su mayoría no cuenta con los conocimientos suficientes para llevar a cabo con seguridad el momento de la separación.

Con base en la información mostrada y aplicada dentro de los capítulos de la presente investigación se obtuvo el resultado siguiente:

Tabla 16 Resultado obtenido del objetivo general

Objetivo General	Resultado
<p>Evaluar la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial con el conocimiento del protocolo para la separación justificada del capital humano y el costo de la separación.</p>	<p>Derivado del análisis de los resultados obtenidos con la información recabada permitió evaluar y determinar que la capacitación del personal administrativo y gerencial influye fuertemente en la aplicación y conocimiento del protocolo de separación del capital humano, así como con el conocimiento de los costos de separación.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17 Resultados objetivos específicos.

Objetivos específicos	Resultado
<p>I. Analizar la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial</p>	<p>En relación a los reactivos se obtuvo la información pertinente sobre la relación entre la capacitación del personal</p>

<p>con la aplicación del protocolo de separación justificada del capital humano.</p>	<p>administrativo y gerencial con la aplicación del protocolo de separación justificada del personal, obteniéndose con que existe una fuerte relación entre la capacitación y la correcta aplicación del protocolo así como sus lineamientos a seguir para la correcta separación del personal.</p>
<p>II. Analizar si la falta de conocimiento de los costos de la separación del capital humano, es un factor que influye en el protocolo para la separación del personal.</p>	<p>A través de las preguntas se obtuvo información que permitió analizar el grado o nivel de conocimiento que respecto de las prestaciones económicas que deberán ser cubiertas al capital humano al momento de la separación, logrando evidenciar la influencia entre dichas variables, resultando que el desconocimiento de los costos de separación genera un impacto importante al momento de la aplicación del protocolo.</p>
<p>III. Determinar si la capacitación del personal administrativo y gerencial se relaciona con el conocimiento del costo de la separación del capital humano</p>	<p>Con base a la información recabada en los reactivos respectivos, se obtuvo información que permitió obtener si la capacitación del personal de la empresa, se relaciona con el conocimiento del costo de la separación del capital humano, resultando de gran importancia dicho conocimiento, ya que, se resulta influir en el conocimiento de las prestaciones y costos de separación.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Respuesta a pregunta general

Pregunta general	Resultado
<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal administrativo y gerencial con el conocimiento del protocolo para la</p>	<p>Con base al análisis de los datos, se obtuvo que existe una fuerte relación entre la capacitación del personal administrativo y</p>

separación justificada del capital humano y el costo de la separación dentro de una empresa de servicios funerarios de Ensenada, Baja California?

gerencial, con el conocimiento de los costos de separación y el protocolo de separación justificada del capital humano, derivado de que, de la capacitación de que le brinda al personal se permite obtener conocimiento real sobre los lineamientos a seguir y prestaciones laborales que deben ser aplicadas a cada caso en particular.

Tabla 19 Respuesta a preguntas específicas.

Preguntas específicas	Resultado
I. ¿Es adecuada la capacitación del personal administrativo y gerencial para la aplicación del protocolo de separación justificada del capital humano?	El personal cuenta con capacitación para la separación del personal, sin embargo, al momento de seguir los lineamientos adecuados para llevarse a cabo, no tienen los elementos necesarios para llevar a cabo con éxito dicha separación.
II. ¿Es la falta de conocimiento de los costos de la separación del capital humano, es un factor que influye en la aplicación protocolo para la separación del personal?	Se logro conocer que el personal tiene poco conocimiento sobre las prestaciones económicas que se deben cubrir a los trabajadores que sean separados de su empleo de forma justificada e injustificada. O bien, que no se tienen de forma clara establecidas para cada supuesto, situación que influye de forma considerable al momento de la aplicación de las medidas de separación.
III. ¿La capacitación del personal administrativo y gerencial se considera una herramienta útil para el conocimiento del costo de la separación del capital	Se determino de la falta de capacitación del personal administrativo y gerencial influyen en la correcta separación del personal, entre mas capacitación se tenga al respecto más favorable será la separación del capital humano.

humano?

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta al objetivo general de la investigación, se considera de gran relevancia que el personal que cuente con cargos administrativos o gerenciales posea conocimientos sobre la separación del capital humano, y particularmente de las causales legales por las cuales rescindir una relación laboral, por lo que de la investigación se determina que el personal cuenta con un grado de conocimiento de las regulaciones laborales, es decir, conocen la importancia de abundar sobre la separación justificada así mismo así como los costos que conlleva llevar a cabo una separación justificada. Sin embargo se advierte que aunque conocen las regulaciones legales, no cuentan con los conocimientos necesarios respecto de los lineamientos que se deben seguir para llevar a cabo de forma exitosa tal separación, es decir que no se tienen correctamente establecido dentro de la empresa los pasos a seguir, o los formatos correctos con los que deberán llevarse a la separación justificada del trabajador.

Determinado entonces que, el poco conocimiento acerca de los requisitos y formalismos que ante la Ley son válidos, en la mayoría de los casos resultan tener consecuencias para la empresa, toda vez que como se describió a lo largo de la presente investigación es de suma importancia para la empresa brindar el seguimiento adecuado a cada eventualidad, ya que de no llevar la separación acorde a lo establecido en la LFT y con los requisitos que se establece, convierte la separación justificada en una injustificada.

En efecto, el grado de conocimiento sobre la separación justificada de los colaboradores es un tema que se considera primordial, ya que como se analizó con

anterioridad, son un factor que influye en gran medida en lograr con éxito una separación justificada del personal que ya no es benéfico para la empresa.

Los resultados de la presente investigación demuestran que en el área administrativa de la empresa, específicamente los gerentes, jefes de departamento y auxiliares, existe un nivel que se considera como bueno acerca de la separación de los trabajadores dentro de las empresas de servicios funerarios de la ciudad, lo que resulta ser una postura sumamente buena para la empresa, ya que con conocimiento a cerca de dichas eventualidades se pueden abordar de forma satisfactoria y en beneficio de la empresa.

## **5.1 Recomendaciones**

Derivado de los resultados obtenidos en la presente investigación, sería interesante ahora aplicar dicho instrumento a diversas empresas a nivel local, estatal y federal y conocer en otros sectores el nivel de conocimiento con el que cuentan para afrontar tal eventualidad.

Así mismo, se considera primordial mantener al personal a cargo del capital humano en una constante capacitación, y con medidas establecida para llevar a cabo la separación del personal de forma adecuada, además de que la separación del personal sea llevada acabado por algunas personas dentro de la empresa, delimitar de alguna manera esta función al gerente del departamento de recursos humanos, para poder con mayor facilidad tomar el control de las eventualidades.

Además se propone crear las herramientas del control que son apropiadas utilizar, evaluando su nivel de importancia e impacto para la sobrevivencia en la operación de este tipo de organizaciones, lo anterior con la finalidad de establecer los lineamientos que se

deben de seguir al momento de incurrir un trabajador en las causales rescisorias que marca la Ley.

Por último, la propuesta de elaborar un manual o protocolo con los formatos ya previamente establecidos y fundamentados para la correcta separación del personal de forma justificada y legal, para que sea más sencillo para el personal a cargo obtener los documentos legales que son necesarios para futuros juicios laborales.

## **5.2 Futuras líneas de investigación.**

Se propone en un futuro cercano realizar una investigación que permita determinar el nivel actual de capacitación que se le proporciona del personal a cargo de empresas en otros sectores, respecto de las separaciones justificadas de sus colaboradores.

Aunado a lo anterior, sería oportuno estudiar y crear un protocolo para la separación del personal sin responsabilidad para el patrón, con los debidos documentos legales.

Se considera indispensable abordar el impacto económico que genera en las empresas los juicios del orden laboral por el número de demandas por separaciones injustificadas o justificadas.

## Anexo 1



### Anexo I. Cuestionario

Universidad Autónoma de Baja California

Fcays

### Cuestionario

Ensenada, Baja California agosto de 2018.

**Estimado Sr., Sra. O Srta.:**

El presente cuestionario tiene de objeto recopilar información sobre el conocimiento de separación del capital humano, sin responsabilidad para el patrón. Los resultados obtenidos servirán para ayudar a mejorar la calidad de gestión de su organización.

#### a) Datos generales

##### Edad:

- Menos de 18.
- 18 a 25 años.
- 26 a 35 años.
- 36 a 45 años.
- 46 a 55 años.
- Más de 56 años.

##### Escolaridad:

- Primaria
- Secundaria
- Bachillerato
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado

##### Puesto dentro de la organización:

- Gerente
- Jefe de departamento

Auxiliar



El objetivo del presente cuestionario es conocer el grado de desacuerdo o de acuerdo con el que responden a ciertas afirmaciones relacionadas a conocer el grado de conocimiento del personal administrativo y gerencial sobre la separación del capital humano.

Deberá de responder conforme a una escala de 7 puntos a cada una de las siguientes situaciones, en donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 7 significa completamente de acuerdo.

No	Enunciado	1	2	3	4	5	6	7
	El conocimiento de la separación de capital humano.							
1	Considero importante conocer la normalidad establecida en la Ley Federal del trabajo							
2	Conozco el procedimiento para separar a un trabajador justificadamente							
3	La estrategia que actualmente se utiliza para la separación justificada de persona, logra su objetivo.							
4	Conozco los fundamentos legales para separar justificadamente a un trabajador.							
5	Se brinda la capacitación necesaria dentro de la empresa para la separación del personal.							
6	Se elabora un programa o manual para la correcta separación del capital humano.							
7	Participan en la separación del capital							

	humano algún miembro del jurídico de la empresa.							
<b>8</b>	El gerente de recursos humanos demuestra capacidad o conocimiento para la separación de personal.							
	Conocimiento del costo de la separación del capital humano							
<b>9</b>	Conozco las prestaciones económicas a las que tiene derecho un trabajador que ha sido separado de forma justificada del empleo.							
<b>10</b>	Conozco el costo que conlleva un procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje							
<b>11</b>	Conozco la indemnización que establece la Ley Federal del Trabajo en caso de un despido injustificado.							
<b>12</b>	Conozco cual es el costo de una asesoría legal							
<b>13</b>	Conozco el costo del seguimiento y conclusión de la separación del personal por un asesor externo a la empresa.							
<b>14</b>	Conozco las prestaciones legales que le corresponden a un trabajador que ha sido despedido de su empleo.							
	Diseño del protocolo de separación							
<b>15</b>	Conozco cuales las causas para separar justificadamente a un trabajador de su empleo							
<b>16</b>	En la empresa, cuento con asesoría legal							

	para llevar a cabo la separación de personal							
<b>17</b>	Conozco las prestaciones legales que le corresponden a un trabajador que ha sido despedido de su empleo							
<b>19</b>	Conozco el procedimiento legal para la separación del personal							
<b>20</b>	Conozco los formatos que se deben llenar para la correcta separación del personal							
<b>21</b>	Se brinda el seguimiento adecuado dentro de la empresa desde de la separación del personal							

## Referencias:

Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. Caracas, Republica de Venezuela. : Espítome

Ariès P. (2000). *Historia de la muerte en Occidente: desde la Edad Media hasta nuestros días*, Acantilado, Barcelona; Paxton, F.

Bermúdez Cisneros, M. (2000). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford University.

Borrel, M. (2006). *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Sista

Carrillo y Santibáñez. (2014). *Rotación de personal en las maquiladoras*. Tijuana, B.C.: Plaza Valdez editores.

Carr, S. C., Parker, J., Arrowsmith,. (2016). Marco teórico para un plan de investigación aplicado al salario vital. *Revista Internacional Del Trabajo*, 135(1), 1–28. <https://libcon.rec.uabc.mx:4440/10.1111/ilrs.12000>

Cavazos, B. (2014). *El derecho del trabajo en Iberoamérica*: Trillas

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F: Mc-graw hill.

Moreno, F. *International Journal of Good Conscience*. (2008)

Félix, R. L. (2012). *El despido laboral*. México: Porrúa.

Herman, R.E. (2003). *Conserve a su personal competente*. Colombia: Mc-graw hill.

Ramírez, F. (2014). *El despido*. México, D.F.: Mc-graw hill.

Ley Federal del Trabajo. (2012)

Werther y Davis. (2014). *Administración de recursos humanos, el capital humano en las empresas*. México, D. F.: Mc-graw hill.

Laza, R. M. (2012). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. Recuperado de <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>.

Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cadernos Pagu*, 197-236

Rodríguez, E., (2015). Condiciones de trabajo y su relación con el cálculo del productor: Una comparación entre maximización de masa y tasa de ganancia. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI\\_ModEInEDes/eduardo\\_rod/1.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_ModEInEDes/eduardo_rod/1.pdf)

Oliver. R. (2016). Despedir es un trabajo delicado. *Revista el país*. Recuperado [https://elpais.com/economia/2016/06/02/actualidad/1464858743\\_867312.html](https://elpais.com/economia/2016/06/02/actualidad/1464858743_867312.html)

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Transformaciones del Derecho del Trabajo*, UNAM, ilj, México, 2006

MorgadoValenzuela, Emilio, "El despido disciplinario" en De Buen Lozano Nestor (coord.). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, UNAM-AIADTSS, 1997, p. 573

Cavazos, B. (2004). *40 Lecciones de Derecho Laboral*. México: Trillas.

Climent Beltrán, J. B. (2001). *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*. México: Esfinge.

De la Cueva, M. (2007). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Porrúa.

Reyes Ponce, Agustín. (2007). *Administración de personal. Relaciones humanas*, Segunda edición, México Editorial Limusa.

Reynoso, C. C. (2006). *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*. México: UAM -Azcapotzalco.

De Pina Vara, Rafael. (1956). *Derecho Civil Mexicano*. Editorial Porrúa. México.

Marquet Guerrero, Porfirio, (2012) *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa.

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.

Jiménez, C. P., & Molina, R. G. (2017). La familia y el derecho del trabajo. *Ars Boni et Aequi*, (2), 206.