



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS**

Monografía por experiencia profesional: Implementación del área de Recursos Humanos en Frutas y Verduras del Caribe S de R. L. de C. V.

TRABAJO: MONOGRAFICO
Para obtener el grado de:
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA
ILSE CRISTEL DZIB VILLEGAS

DIRECTORA:
YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA



Chetumal, Quintana Roo, México, Noviembre de 2020





UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Implementación del área de Recursos Humanos en Frutas y Verduras del Caribe S de R. L. de C. V.

Presenta:

Trabajo Monográfico elaborado bajo supervisión del comité de Asesoría y aprobada como requisito para obtener el grado de:

LICENCIADO EN DERECHO

COMITÉ:

ASESOR TITULAR:


DRA. YUNITZILIM RODRÍGUEZ PEDRAZA

ASESOR TITULAR:


DR. LUIS GERARDO SAMANIEGO SANTAMARIA

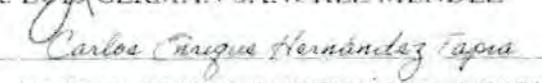
ASESOR TITULAR:


DR. SERGIO MONROY AGUILAR

ASESOR SUPLENTE:


DR. LUIS GERMAN SÁNCHEZ MÉNDEZ

ASESOR SUPLENTE:


DR. CARLOS ENRIQUE HERNÁNDEZ TAPIA



Chetumal, Quintana Roo, México, Noviembre de 2020

Dedicatorias y agradecimientos

Mi familia está conformada solamente por mujeres fuertes, que han sabido salir adelante sin ayuda alguna, mis 4 pilares, por lo que esta meta hoy lograda es gracias a ellas.

Este trabajo es dedicado a mi abuelita, mi pilar principal la señora María Ofelia Ic Mena que, sin haber tenido la oportunidad de experimentar nivel alguno de educación, es la mujer con más principios y valores que conozco en esta vida, quién me enseñó el significado de la verdad y la justicia de tal forma que influyó en mí, dejando bases necesarias y primordiales para iniciar el desarrollo de esta carrera.

A mi mamá la señora Sandra Villegas, le doy gracias por todos los sacrificios que tuvo que hacer para poder brindarme las herramientas educativas y hacer de mí una persona con carácter y determinación para lograr todo aquello que me proponga, sin duda mi más grande maestra en la vida.

A mis tías Angelica Villegas y Rubicely Villegas les agradezco infinitamente por brindarme de su apoyo incondicional las veces que lo necesité.

E indudablemente otra mujer fuerte que tuvo impacto en mi desarrollo educativo es la Dra. Yunitzilim Rodríguez Pedraza, quién es de las profesoras con las que vale la pena encontrarse en la vida, al ponerte retos para explotar tu máximo potencial y hacer de ti un mejor profesionista, que con su compromiso y apoyo para con nosotros los estudiantes, hoy contribuye junto conmigo en la finalización de esta meta haciendo historia, al ser yo la primera integrante de mi familia en obtener un nivel superior educativo.

Introducción

La presente memoria de experiencia profesional pretende plasmar los conocimientos, valores, actitudes, aptitudes, competencias y aportaciones adquiridas en la Licenciatura de Derecho de esta máxima casa de estudios, desarrolladas y aplicadas mediante actividades profesionales en el área de recursos humanos durante los últimos 3 años en una empresa privada denominada Frutas y Verduras del Caribe S de R. L. de C. V.

La monografía consta de cinco capítulos los cuáles se desarrollarán de la siguiente manera:

El primer capítulo describe los aspectos generales de la Universidad de Quintana Roo iniciando con sus antecedentes, fines, emblemas, misión, visión, oferta académica, los servicios que ofrece, así como como los organismos que la integran.

El segundo capítulo describe la carrera de Derecho, su importancia en la sociedad, su objetivo, las asignaturas que la conforman, así como la cronología al iniciar como aspirante hasta llegar al campo laboral que engloba el egresar de la carrera.

En el tercer capítulo se describe a la empresa en la cual he laborado en los últimos 3 años, su historia, su objetivo, su misión, su visión, sus valores, así como su proceso operativo y su organigrama interno.

En el cuarto capítulo desarrollo con base a mi experiencia profesional, los mecanismos jurídicos primordiales, que se implementaron de acuerdo a las necesidades de la empresa para la creación del área de recursos humanos.

Y por último en el capítulo quinto desarrollo mis conclusiones con base a mi experiencia laboral y mis recomendaciones a la universidad para futuras generaciones.

Así como su respectivo apartado de todas las fuentes consultadas para la elaboración de este trabajo monográfico.

ÍNDICE

Dedicatoria y Agradecimientos.....	3
Introducción.....	4

CAPÍTULO I

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

1.1 Antecedentes.....	9
1.1.1 Las tres etapas de la Universidad de Quintana Roo.....	10
1.2 Fines.....	13
1.3 Identidad Universitaria.....	14
1.3.1 Misión.....	14
1.3.2 Visión.....	14
1.3.3 Valores.....	16
1.3.4 Principios Rectores.....	17
1.3.5 Simbología.....	18
1.3.5.1 El Escudo.....	18
1.3.5.2 El Logotipo.....	20
1.3.5.3 El Lema.....	20
1.3.5.4 El Himno.....	21
1.4 Modelo Educativo.....	22
1.5 Capacidad y Calidad Académica.....	23
1.5.1 Objetivos de Calidad.....	24
1.6 Integración.....	24
1.6.1 Junta Directiva.....	24
1.6.2 Consejo Universitario.....	25
1.6.3 Rector.....	26
1.6.4 Consejos Académicos.....	26
1.6.5 Coordinadores de Unidad.....	27
1.6.6 Consejos de División.....	28
1.6.7 Directores de División.....	28
1.6.8 El Patronato.....	28
1.7 Infraestructura y Servicios Educativos.....	29

1.7.1	Control Escolar.....	29
1.7.2	Credenciales.....	29
1.7.3	La Biblioteca.....	30
1.7.4	Centro de Enseñanza de Idiomas.....	30
1.7.5	Seguro Facultativo.....	31
1.7.6	Centro Emprendedor de Negocios.....	31
1.8	Oferta Académica.....	31
1.9	Vida Universitaria.....	33
1.9.1	Atención Médica.....	34
1.9.2	Becas.....	34
1.9.3	Movilidad Estudiantil.....	35
1.9.4	Actividades Culturales.....	36
1.9.5	Actividades Deportivas.....	36
1.9.6	Prácticas Profesionales.....	37
1.9.7	Servicio Social.....	38
1.9.8	Modalidades de Titulación.....	38

CAPÍTULO II

LICENCIATURA EN DERECHO

2.1.	Justificación.....	45
2.2.	Objetivo Curricular.....	45
2.3.	Perfil del Aspirante.....	46
2.4.	Perfil del Egresado.....	46
2.4.1.	Actitudes.....	47
2.5.	Actividad Profesional.....	47
2.6.	Organización de la Carrera.....	49
2.6.1.	Asignaturas Generales.....	49
2.6.2.	Asignaturas Divisionales.....	50
2.6.3.	Asignaturas de Concentración Profesional.....	50
2.6.4.	Asignaturas de Apoyo.....	52
2.7.	Requisitos de Titulación.....	53

CAPÍTULO III

FRUTAS Y VERDURAS DEL CARIBE S DE R.L. DE C.V.

3.1. Historia.....	56
3.2. Objetivo.....	57
3.3. Misión.....	57
3.4. Visión.....	57
3.5. Valores.....	57
3.6. Política de Calidad.....	58
3.7. Logística y Distribución.....	59
3.8. Organigrama.....	60

CAPÍTULO IV

EXPERIENCIA PROFESIONAL APLICADA EN LA EMPRESA

4.1. Inicio de Funciones.....	63
4.2. Contratos.....	64
4.3. Reglamento Interno de Trabajo.....	78
4.4. Prestaciones Laborales.....	92
4.5. Aviso de Rescisión.....	98

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.....	106
5.2. Recomendaciones.....	107
6. Fuentes de Información.....	108

CAPÍTULO I

LA UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

1.1 Antecedentes

La Universidad de Quintana Roo (UQROO), es la principal universidad pública del estado de Quintana Roo, con sede en la ciudad de Chetumal, así como unidades académicas en la isla de Cozumel, la ciudad de Playa del Carmen y la ciudad de Cancún.

La Universidad de Quintana Roo nace bajo el contexto de la Nueva Universidad Mexicana haciendo acopio de las experiencias acumuladas en los últimos setenta años por las instituciones de educación superior e incorporando innovadores conceptos con el objeto de convertirla en una Universidad de excelencia en México y la Cuenca del Caribe.

Como respuesta a un viejo anhelo de los y las quintanarroenses de contar con un centro de educación superior para la formación de profesionales en las áreas sociales, humanidades, ciencias básicas y tecnológicas que necesitaba el Estado y la región, se volvió realidad el 24 de mayo de 1991, cuando el gobernador Miguel Borge Martí firmó el decreto de creación acompañado del Presidente Carlos Salinas de Gortari como testigo de honor.¹ En tres ocasiones distintas se habían programado acciones que llevaran a la fundación de la universidad sin lograr su realización. Al momento de firmar el decreto, los creadores de la nueva universidad tenían una compleja agenda para coordinar las diversas iniciativas administrativas, financieras y de organización curricular que debía armonizar la política educativa federal con las necesidades del desarrollo regional. Los dos responsables directos de la buena marcha del proyecto Universidad de Quintana Roo fueron el Director General de Educación Superior de la SEP, doctor Víctor Arredondo Álvarez y el doctor Enrique Carrillo Barrios Gómez, en su calidad de Secretario de Educación y Cultura Popular del Estado de Quintana Roo.

La idea general era fundar una universidad de alta calidad dedicada a la formación de los recursos humanos que precisara el desarrollo del Estado. Para asegurar el cumplimiento pleno de los anhelos de la sociedad quintanarroense, los fundadores

¹ <http://www.uqroo.mx/leyes/decretocreacion.pdf>

eligieron un modelo de Nueva Universidad cuyo sello distintivo sería la alta calidad en todos sus procesos administrativos y docentes. Todo el proyecto debía asegurar las condiciones necesarias para que el proceso educativo estuviera centrado en el aprendizaje del alumno.

Otro ingrediente esencial fue la selección de las seis licenciaturas y las dos ingenierías con las que nació la Universidad de Quintana Roo. Esa primera oferta de educación universitaria era tan amplia como lo permitían las circunstancias de la fundación de una nueva institución de Educación Superior. Para cumplir con la demanda de las carreras universitarias tradicionales se fundaron las licenciaturas en Derecho, Idiomas, Economía y Finanzas, Relaciones Internacionales, y Antropología Social. Por otra parte, las carreras como Sistemas Comerciales, Ingeniería en Sistemas de Energía e Ingeniería Ambiental buscaban satisfacer la expansión del mercado laboral detonado por el desarrollo empresarial del Caribe Mexicano.

1.1.1 Las tres etapas de la Universidad de Quintana Roo

- **1ºEtapa: Fundación y temprana consolidación, 1991-2002.**

Desde su fundación, la Universidad de Quintana Roo fue aplicando soluciones innovadoras para asegurar la eficiencia y la calidad de sus programas educativos. Tres etapas se distinguen en las primeras dos décadas de vida universitaria: la primera de 1991 a 2002, la segunda de 2002 a 2009 y la tercera de 2009 a 2014.

La primera etapa es la época de fundación y temprana consolidación que comienza en 1991 y termina en 2002. Durante esta etapa dirigieron la universidad como rectores el doctor Enrique Carrillo Barrios Gómez (1993), el ingeniero Enrique Peña Alba (1993-1994) y el licenciado Efraín Villanueva Arcos (1994-2002). Fueron años críticos para fortalecer la estructura financiera, consolidar las ocho primeras carreras, programar nuevas licenciaturas y posgrados, y lograr la ampliación de la

matrícula de alumnos con la inauguración de una nueva unidad académica en la isla de Cozumel el 28 de agosto de 1998.

El nacimiento de nuevos programas de licenciatura y posgrado fue otra señal del posicionamiento regional y la proyección nacional alcanzada en su primera década de existencia. Al mismo tiempo, el modelo de organización departamental, el gobierno universitario y la constante ampliación de infraestructura física, ganaron la confianza de la sociedad al demostrar transparencia en el uso de los recursos públicos invertidos por el gobierno estatal y federal. En el área de vinculación, en 1999 la UQROO se convirtió en miembro de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Al terminar la primera etapa, la Universidad obtuvo el máximo reconocimiento nacional por la alta calidad en los servicios administrativos con la acreditación del ISO 9001 en el año 2002.

- **2º Etapa: Consolidación regional y proyección nacional, 2002-2009.**

La segunda etapa comprende los años del rector Dr. Francisco J. Rosado May y el primer período del rector Dr. José Luis Pech Vázquez. Es un período breve (2002-2009), en el que la planeación participativa permitió consolidar las metas y la gestión de la calidad previstos en la etapa anterior. Fueron siete años plenos de resultados concretos y con gran transparencia en el uso de los recursos públicos que llevaron al fortalecimiento de las 18 licenciaturas, seis programas educativos de Maestría y el primer programa de Doctorado en Geografía (2006).

La calidad académica y la eficiencia administrativa pronto se manifestaron en las mayores asignaciones alcanzadas en el presupuesto destinado al mejoramiento del profesorado (PROMEP). A partir de 2003 la Universidad de Quintana Roo ganó prestigio nacional por el alto porcentaje de programas educativos de licenciatura y maestría que acreditaron su calidad ante organismos evaluadores externos e independientes a la universidad. Este reconocimiento por la calidad académica se ha manifestado en el incremento del financiamiento para proyectos específicos de mejora para los servicios educativos y administrativos. Con los recursos económicos

entregados por la SEP a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI) se equiparon 16 laboratorios y talleres, y se invirtió en la modernización de los sistemas informáticos y de cómputo. Otro rubro significativo fue el apoyo otorgado a los estudiantes, los cuales a partir del año 2004 obtuvieron becas que les permitieron estudiar un semestre o un año en otra universidad del país o del extranjero.

Finalmente, uno de los indicadores más significativos que de manera clara establece el lugar que la Universidad de Quintana Roo tiene entre las instituciones de educación superior, es haber alcanzado el reconocimiento nacional de la SEP por la calidad de sus programas de licenciatura durante cuatro años consecutivos (Reconocimiento a la calidad de los programas evaluables 2006, 2007, 2008 y 2009).

- **3° Etapa: Ampliación y proyección internacional, 2009-2014.**

En estos momentos en los que la Universidad cumple veinte años, nos encontramos en la tercera etapa de la vida universitaria. Comienza en el año 2009, precisamente cuando México y Quintana Roo eran golpeados por los efectos de la crisis internacional desatada por los problemas bursátiles en Estados Unidos y por la severa amenaza epidémica generada por el virus A H1N1. Afortunadamente las dificultades no detuvieron los visionarios proyectos que llevarían a una tercera etapa de ampliación y proyección de la misión educativa y social de la Universidad en el estado.

En el año 2009 comenzó una tercera etapa con propósitos y resultados apreciables en dos años de intenso trabajo. Son los años en los que se levantaron siete nuevos edificios para las tres unidades académicas en Chetumal, Cozumel y Playa del Carmen. Llaman la atención los dos imponentes edificios diseñados para la División de Ciencias de la Salud en Chetumal y el edificio de Playa del Carmen. La primera etapa del edificio de Ciencias de la Salud fue inaugurada el 23 de octubre de 2010 en Chetumal, en tanto que los primeros dos edificios de la División de Negocios en la Ciudad de Playa del Carmen fueron inaugurados el 16 de marzo de 2011.

Esta tercera época de la Universidad está en marcha y se confía en que se extienda lo suficiente para obtener logros más significativos en el campo de la investigación, la docencia, la vinculación y la extensión de la cultura en el Estado más joven de la República Mexicana. (Ramírez, s.f.)

1.2 Fines

La Universidad de Quintana Roo tiene establecido en el artículo 3 de su Ley Orgánica los siguientes fines:

I.- Impartir educación superior en los niveles técnicos, de licenciatura, estudios de Posgrado, cursos de actualización y especialización mediante las diferentes modalidades de enseñanza para formar los profesionistas, profesores e investigadores que requiere el Estado de Quintana Roo, la región y el país, en su armónico desarrollo socioeconómico y cultural.

La formación de los individuos se orientará a ser integral, con clara actitud humanística, social y científica; dotados de espíritu emprendedor, innovador y de logro de objetivos; encauzados a la superación personal, comprometidos con el progreso del ser humano, de amor a la patria y a la conciencia de responsabilidad social;

II.- Organizar, fomentar y generar nuevos conocimientos mediante programas de investigación científica, humanística, social, cultural y de desarrollo tecnológico, buscando principalmente resolver las necesidades de la sociedad quintanarroense y de la del país en general;

III.- Organizar, fomentar y realizar programas y actividades relacionadas con la creación artística la difusión y extensión de los beneficios de la cultura que propicien el avance en su conocimiento y desarrollo;

IV.- Contribuir a la preservación, enriquecimiento y difusión del acervo científico, cultural y natural del Estado de Quintana Roo, de la región y del país;

V.- Estar fundamentalmente al servicio del Estado de Quintana Roo y del país.²

1.3 Identidad Universitaria

La Universidad de Quintana Roo cuenta con un conjunto de elementos y caracteres específicos, que le permiten tener una identificación propia y con ello diferenciarse de otras Instituciones universitarias.

1.3.1 Misión

Formar profesionistas comprometidos con el progreso del ser humano, a través de un modelo educativo integral que fomente y desarrolle valores, actitudes y habilidades que les permita integrarse al desarrollo social, económico en un entorno competitivo; generar y aplicar conocimientos innovadores útiles a la sociedad a través de una vigorosa vinculación; preservar los acervos científicos, culturales y naturales; intercambiar conocimientos y recursos con instituciones nacionales e internacionales para aprovechar las oportunidades generadas en el mundo, con la firme intención de contribuir al desarrollo social y económico, así como al fortalecimiento de la cultura de Quintana Roo y México. (Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional 2017 – 2020)³

1.3.2 Visión

En el 2020 la Universidad ha consolidado su presencia en las cuatro principales ciudades del estado, cuenta con un modelo educativo actualizado, centrado en el

²<http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/documentos/legislacion/ley-organica/>

³ <http://www.uqroo.mx/mision/>

proceso de aprendizaje, sus programas educativos están alineados al modelo que considera la formación integral del estudiante, la dimensión internacional y desarrolla sus habilidades para la solución de problemas del entorno con una perspectiva científica, innovadora, humanista, con ética y liderazgo.

La planta académica es de reconocido prestigio por su grado de habilitación y la calidad de sus contribuciones al conocimiento científico y desarrollo tecnológico, lo que permite ofrecer una amplia gama de programas educativos presenciales y en línea, pertinentes y con reconocimiento a su calidad por sus elevados indicadores de desempeño; así como desarrollar investigación e innovación técnica que contribuye al desarrollo regional y nacional.

La formación profesional y la investigación se vinculan con los sectores público, privado y social, en los ámbitos nacional e internacional, para fortalecer el perfil del egresado y su posterior incorporación en el ámbito laboral, así como para la ejecución de proyectos que coadyuven al desarrollo de la región.

Los eventos académicos de difusión y divulgación científica y tecnológica, así como los artísticos y deportivos, se realizan de forma permanente en las cuatro unidades académicas con la participación activa de la comunidad universitaria y de la sociedad en general.

La vocación social universitaria se concreta en los centros de extensión que proporcionan servicios relacionados con la salud, asesoría jurídica, información geográfica, enseñanza de idiomas, estudios interculturales y negocios.

La gestión administrativa apoya las funciones sustantivas, se rige bajo los principios de transparencia y rendición de cuentas, dispone de sistemas automatizados e integrados que generan información oportuna y veraz para la toma de decisiones, promueve el acceso a diversas fuentes de financiamiento para fortalecer la operación y el funcionamiento institucional.

El quehacer universitario se realiza con apego a su marco normativo y a sus principios y valores, en la búsqueda permanente de contribuir al desarrollo de la

sociedad que la rodea bajo la premisa de la responsabilidad social universitaria.
(Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional 2017 – 2020)⁴

1.3.3 Valores

Unidad

Es la armonía entre los integrantes de la comunidad universitaria, construida a partir de una misión y visión compartidas y aceptadas.

Honestidad

Es la conducta individual y colectiva que proporciona transparencia, certidumbre y apego a normatividad y que representa un ejemplo positivo para la sociedad.

Respeto

Es el reconocimiento y observancia de los derechos de los actores involucrados en los diferentes procesos que se llevan a cabo en la universidad, sean individuales o de órganos colegiados.

Superación

Son los cambios individuales y/o colectivos, en lo humano, profesional y socioeconómico para el logro de metas y condiciones de vida.

Ética

Es el comportamiento humano, responsable y respetuoso, para el cumplimiento adecuado y transparente de sus funciones en la institución.

⁴ <http://www.uqroo.mx/vision/>

Eficiencia

Es el compromiso de obtener el máximo y mejor resultado con los recursos mínimos.

Libertad

Son las condiciones establecidas en las políticas y lineamientos normativos institucionales, para que cada persona o grupo de trabajo tenga espacio flexible para la toma de decisiones adecuadas con sus funciones y obligaciones.

Comunicación

Es el flujo e intercambio de información entre los miembros de la comunidad universitaria en un ambiente de cordialidad.

Justicia

Actuar a la luz del derecho, la equidad y la razón con respeto a la dignidad humana.

Liderazgo

Es la capacidad reconocida en la toma de decisiones, considerada con certeza y oportunidad.⁵

1.3.4 Principios Rectores**Vinculación**

Es la relación estrecha y permanente entre la Universidad y los diferentes sectores sociales en el estado, la región y el país, que propicia su participación en la determinación de los programas y actividades de la institución.

⁵ <http://sigc.uqroo.mx/valores/>

Multidisciplina

Con el concurso de diferentes disciplinas la Universidad logra el entendimiento de los retos del desarrollo, así como las alternativas para enfrentarlos.

Innovación

Es la búsqueda permanente para el desarrollo y aplicación de nuevos métodos y técnicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el de generación y aplicación del conocimiento.

Flexibilidad

Es la capacidad de adaptación expedita y apropiada a las nuevas formas de pensamiento humano (ciencia, tecnología y humanidades), proceso de enseñanza aprendizaje y sistemas de administración de recursos.

Transparencia

Es una gestión universitaria integral, apegada a normatividad, con rendición oportuna de cuentas a la sociedad.⁶

1.3.5 Simbología

Los elementos que distingue a la Universidad de Quintana Roo, fueron presentados en sesión extraordinaria del consejo universitario, el 15 de febrero de 1996.

1.3.5.1 El Escudo

En la parte alta se localiza un Tucán, símbolo de libertad y típico representante de la fauna quintanarroense.

⁶ <http://sigc.uqroo.mx/principios/>

Hacia abajo, en la punta del escudo, se encuentran representados los corales y, sobre éstos, unas líneas onduladas simulando agua.

Destacan en el centro: el árbol, representante de la naturaleza en general y materia prima de uno de los elementos más preciados en el desarrollo del hombre: el papel.

En el centro del árbol tenemos un libro, símbolo perenne del conocimiento y dentro de éste un núcleo, representando los avances científicos y tecnológicos universales.

En los extremos derecho e izquierdo aparecen dos serpientes con los rasgos característicos de la cultura maya en la que, además, se aprovechan las formas suaves y redondeadas para contrarrestar la rigidez angulosa de otros elementos del diseño.

Finalmente, se ha incluido en la parte inferior una banda con el lema de la Universidad de Quintana Roo. "Fructificar la razón: trascender nuestra Cultura".⁷



Autor: *J. Enrique Hernández Rodríguez.*

El escudo es de uso oficial en esta magna casa de estudios, se utiliza únicamente en eventos de carácter oficial presididos por autoridades universitarias; para graduaciones, titulaciones, representaciones académicas y correspondencia oficial.

⁷ <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>

1.3.5.2 El Logotipo



El logotipo se usa para eventos estudiantiles académicos, deportivos y culturales avalados por la Universidad, puede aparecer en uniformes, suvenires, mantas, banderines, volantes y diversos diseños generados por la comunidad universitaria. Es de uso más cotidiano.

1.3.5.3 El Lema

La autora Maribel Rubí Urbina Reyes, insistió en dos conceptos básicos: Razón y Trascendencia.

FRUCTIFICAR. - Llegar al nivel de donación de sí; una vez afianzada la certeza del trabajo que nos profesionaliza en pos de esa misma Razón, hacerla útil al género humano y su hábitat.

TRASCENDER. - Nuestra cultura (en términos amplios) para volverla Significativa, darle un sentido que apoye el progreso de las futuras generaciones.⁸

“Fructificar la razón: trascender nuestra cultura”

⁸ <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>

1.3.5.4 El Himno

Letra: Lic. Agustín Labrada Aguilera.

Música: Lic. Raúl E. Cabrera Álvarez

CORO

Con humanismo y ciencia, nuestro amor busca el follaje de la sabiduría, y extiende en el Caribe su alegría la Universidad de Quintana Roo.

ESTROFA 1

viajar por cada libro hacia la aurora es la ruta que impulsa nuestro empeño, aprender, enseñar, volviendo el sueño una verdad hermosa y triunfadora.

De aquí sale la luz con su lenguaje a enriquecer el campo y la ciudad, cada paso es un don de libertad, cada obra una flor en el paisaje.

CORO

con humanismo y ciencia, nuestro amor busca el follaje de la sabiduría, y extiende en el caribe su alegría la Universidad de Quintana Roo.

ESTROFA 2

De los mayas heredamos su cultura, su gran pasión por el conocimiento, somos sus seguidores en el tiempo y en el saber está la miel más pura. Nuestra consigna es como la mañana: borra toda penumbra con furor, alto crecer para que sea mejor la nueva universidad mexicana

CORO

Con humanismo y ciencia, nuestro amor busca el follaje de la sabiduría, y extiende en el Caribe su alegría, la Universidad de Quintana Roo

ESTROFA 3

Nuestra voz trasciende de nuestras fronteras y se mezcla con las voces del mundo, halla lo universal en lo profundo como encuentran los barcos la ribera. De la palabra al tacto va este himno, cuya música vibra en cada muro. Labrar el horizonte hacia el futuro ha de ser para siempre nuestro signo.

CORO

Con humanismo y ciencia, nuestro amor busca el follaje de la sabiduría, Y extiende en el Caribe su alegría la Universidad de Quintana Roo.⁹

⁹ <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/simbologia/>

1.4 Modelo Educativo

El objetivo del modelo educativo de la Universidad de Quintana Roo es formar profesionistas sólidamente preparados, comprometidos con el progreso del ser humano, fuertemente vinculado con la sociedad, capaz de contribuir al fortalecimiento de la cultura y al desarrollo social y económico de Quintana Roo y México. Por lo que se garantiza la formación del estudiante como profesional competente a través de una educación pertinente y de calidad basados en ideales que conforman al modelo educativo.

- **Enfoque centrado en el auto aprendizaje.** – Lo que en un aula de clases se pueda enseñar no sustituirá nunca el deseo del mismo ser por encontrar las respuestas a cualquier duda que surge en el día de todo individuo, por lo que la Universidad de Quintana Roo crea en los educandos esa pretensión por aprender cosas nuevas y la búsqueda de información por los medios pertinentes.
- **Formación integral del estudiante.** – Ofrece una educación de calidad profesional con aptitudes y habilidades para desenvolverse en un entorno laboral competitivo.
- **Equilibrio entre formación general y especialización.** – Los programas educativos de esta institución no se limitan a la formación de una sola área, si no que adapta múltiples áreas en conjunto con la especialización para poder adquirir conocimientos altamente competitivos.
- **El profesor se concibe como facilitador del aprendizaje.** – Cada asignatura tiene una guía donde ofrece distintas maneras de apoyo para el desarrollo de un mejor aprendizaje a través de distintas plataformas.
- **Currículum flexible y actualizado.** – El estudiante tiene la capacidad de elegir sus asignaturas y en qué momento de su vida académica llevarlas asegurándoles cualquier tipo de actualización que ello conlleve.
- **Formación multidisciplinaria y polivalente.** – Formación multifacética que permite adaptarse a casi cualquier puesto.

- **Innovación educativa.** – Ajusta y adapta las herramientas a los constantes cambios y avances tecnológicos para transmitir a los estudiantes y mejorar su desarrollo profesional.

1.5 Capacidad y Calidad Académica

La Universidad de Quintana Roo pertenece al Consorcio de Universidades Mexicanas (CUMEX), la cual está compuesta de las mejores universidades del país tomando en cuenta su enfoque estratégico y su alta competitividad en lo que respecta a sus programas académicos.

Es la única Institución educativa a la cual la Secretaría de Educación Pública le reconoce el 100% de sus programas educativos bajo normas de calidad Internacional en el Estado de Quintana Roo.

Destaca por tener el 100% de sus procesos académicos-administrativos certificados bajo la norma ISO 9001:2000 lo cual garantiza la eficacia de estos sistemas y la satisfacción de los usuarios.

La calidad de la planta académica de la Universidad cumple satisfactoriamente los criterios oficiales a nivel nacional, por ello la UQROO ha merecido reconocimientos nacionales que la ubican como una Universidad de excelencia.

En nuestra planta académica, 87.6% de profesores de tiempo completo e investigadores de carrera poseen estudios de posgrado (maestría y doctorado); 15.7% de ellos pertenece al Sistema Nacional de Investigadores, y 66% tiene el perfil reconocido por la Secretaría de Educación Pública.

Por su pertinencia, la investigación científica que desarrollan especialistas y estudiantes recibe financiamiento tanto de entidades públicas como privadas, nacionales y extranjeras.¹⁰

¹⁰ <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/capacidad-academica/>

1.5.1 Objetivos de Calidad

1. Ser una Universidad pertinente y de calidad mediante el compromiso con la excelencia académica a través de la consolidación de la planta docente, su producción científica e innovación tecnológica que contribuye al desarrollo del entorno, la pertinencia, diversidad y calidad de su oferta educativa.
2. Ser una Universidad vinculada mediante la interacción entre las unidades académicas y los sectores de incidencia en la institución, poniendo en práctica alianzas en el ámbito nacional e internacional con instancias de orden público, organizaciones civiles, empresariales y académicas que contribuyan al posicionamiento universitario.
3. Ser una Universidad eficiente mediante el fortalecimiento y especialización de los equipos de trabajo, así como la consecución oportuna y eficiente de recursos materiales y financieros.¹¹

1.6 Integración

La Universidad de Quintana Roo está conformada por las siguientes autoridades tal y como lo menciona el artículo 7° de su ley Orgánica:

1.6.1 La Junta Directiva

Estará integrada por once personas. El cargo de miembro de la Junta Directiva será honorífico, sin retribución económica alguna y no podrá volver a desempeñarse como tal. Los miembros de la Junta Directiva no podrán ser designados en otros cargos de autoridad o de dirección dentro de la Universidad, sino hasta haber transcurrido, como mínimo, dos años de su separación de la misma.

¹¹ <http://sigc.uqroo.mx/objetivos-de-calidad/>

De los miembros de la Junta Directiva, siete serán designados por el Gobernador del Estado; los otros cuatro, serán designados por el Consejo Universitario de entre los integrantes del personal académico definitivo de tiempo completo de la Universidad. Cada año será reemplazado el integrante más antiguo de la Junta Directiva; las vacantes que se presenten por renuncia, muerte, incapacidad o límite de edad, serán cubiertas por el órgano quien designó al anterior.

Dentro de los miembros designados por el Gobernador del Estado en todo caso estará un representante de la Oficialía Mayor y uno de la Secretaría de Finanzas y Planeación.¹²

1.6.2 El consejo Universitario

Estará integrado por:

I.- El Rector, quien fungirá como presidente del mismo;

II.- Los Coordinadores de Unidad Académica;

III.- Los Directores de División;

IV.- Un representante del personal académico de cada Unidad Académica y un representante de cada una de las Divisiones, elegidos por el Colegio de Académicos de cada una de ellas, conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad respectiva;

V.- Un representante del Colegio de Académicos de la Universidad

VI.- Un representante de los alumnos pertenecientes a cada una de las Unidades Académicas y un representante de cada una de las Divisiones, elegidos por el Colegio de Estudiantes de cada una de ellas, conforme a los procedimientos que marqué la reglamentación respectiva

¹²http://www.uqroo.mx/transparencia/1%20Marco%20Normativo/Legislacion%20Universitaria/ley_org_uqroo-vigente.pdf

VII.- Un representante del colegio de estudiantes de la Universidad;

VIII.- Un representante del Patronato, designado por dicho órgano;

IX.- El Secretario General de la Universidad, quien fungirá como secretario del Consejo;

X.- Los demás secretarios de la Universidad, quienes tendrán derecho a voz, pero no a voto;

Los representantes del personal académico durarán dos años en el cargo, los representantes de los alumnos durarán un año en el mismo; en ambos casos, no podrán ser reelectos para el período inmediato.

Por cada representante propietario, será elegido un suplente.¹³

1.6.3 El rector

Es el representante legal de la Universidad y presidente del Consejo Universitario.

Durará en su cargo cuatro años y podrá ser reelecto por una sola vez.

1.6.4 Consejos Académicos

Estará integrado por:

I. El Coordinador de la Unidad;

II. Los Directores de División;

¹³http://www.uqroo.mx/transparencia/1%20Marco%20Normativo/Legislacion%20Universitaria/ley_org_uqroo-vigente.pdf

III. Un representante del personal académico de cada una de las Divisiones que funcionen en la Unidad, elegido por los miembros del Colegio de Académicos de la propia Unidad;

IV. Un representante de los alumnos de cada una de las Divisiones que funcionen en la Unidad, elegido por el Colegio de Alumnos de la Unidad;

V. El Secretario del Consejo, con voz, pero sin voto, quien será el Secretario Académico de la Unidad.

1.6.5 Coordinadores de Unidad

El coordinador de unidad es el representante de ésta ante las autoridades y comunidad universitaria y es el presidente del respectivo Consejo Académico.

El coordinador de unidad durará en su cargo cuatro años y podrá ser reelecto una sola vez.

El coordinador de unidad será sustituido por el secretario académico de la unidad, en ausencias temporales mayores a quince días pero que no excedan de dos meses.

Si la ausencia fuese mayor y hasta de seis meses, el rector designará un coordinador interino; si la ausencia fuese definitiva se nombrará un nuevo coordinador en los términos de esta ley.¹⁴

¹⁴http://www.uqroo.mx/transparencia/1%20Marco%20Normativo/Legislacion%20Universitaria/ley_org_uqroo-vigente.pdf

1.6.6 Consejos de División

Son órganos colegiados de carácter académico, distribuidos por área de conocimiento y se integran de la siguiente manera:

El director de la división, quien lo presidirá;

Un representante del personal académico de cada una de las carreras, áreas académicas o cualquier otra forma de organización establecida en la normatividad de la Universidad;

Un representante de los estudiantes en la forma que se señala en la fracción anterior.

Los representantes del personal académico y de los estudiantes deberán reunir los mismos requisitos fijados para los representantes respectivos a los consejos académicos y serán elegidos por los colegios respectivos, conforme a las disposiciones que señale el reglamento general.

1.6.7 Directores de División

El director de división será nombrado por la Junta Directiva, a propuesta en terna del rector, durará en su cargo cuatro años, podrá ser reelecto una vez.

1.6.8 El Patronato

Para contribuir a los fines de la Universidad habrá un Patronato, como órgano colegiado de la propia institución, cuya finalidad será, fundamentalmente, la de vigilar la aplicación y utilización del patrimonio de la Universidad, así como realizar todas aquellas actividades tendientes a su incremento.

El Patronato estará integrado por un mínimo de 9 y un máximo de 12 personas; contará con un presidente, dos vicepresidentes, un secretario y las demás fungirán

como vocales, quienes serán designados de entre sus miembros. Serán miembros integrantes del Patronato por disposición legal un representante de la Oficialía Mayor y un representante de la Secretaría de Finanzas y Planeación.

1.7 Infraestructura y servicios educativos

El diseño arquitectónico de los edificios universitarios se define por las reminiscencias caribeñas y elementos mayas en su estructura y materiales.

La infraestructura incorpora adelantos tecnológicos en áreas sustantivas, como telecomunicaciones basadas en redes de fibra óptica e inalámbricas; edificios inteligentes, generación de energías sustentables, laboratorios y talleres equipados con tecnología de punta, instalaciones deportivas semiolímpicas, entre otras.¹⁵

1.7.1 Control Escolar

La Universidad de Quintana Roo cuenta con un sistema de administración escolar que permite a los estudiantes realizar vía internet tramites de inscripción e impresión de documentos oficiales; kárdex, boleta de calificaciones, constancias de estudios y de vacaciones. Operando las 24 horas los 365 días del año.

1.7.2 Credenciales

Los estudiantes gozan de una credencial inteligente que a su vez opera como tarjeta de débito bajo el programa Universia del Banco Santander y la cual no genera costo alguno por su uso.

¹⁵ <http://www.uqroo.mx/nuestra-universidad/identidad-universitaria/infraestructura-y-servicios/>

1.7.3 Biblioteca

La Universidad de Quintana Roo como parte de su infraestructura cuenta con una biblioteca denominada “Santiago Pacheco Cruz”, la cual otorga los siguientes servicios:

- a) Presenciales: Hemeroteca; Mapoteca; Mediateca; Cubículos de estudios; Préstamo de equipo de cómputo; Consulta en estantería abierta, de CD ROM y DVD
- b) Servicios virtuales y externos: Reserva en línea; Consulta a bases de datos en línea; Préstamo interbibliotecario con las universidades de Red Sur Sureste y con Instituciones de educación superior del país y extranjeras.

1.7.4 Centro de Enseñanza de Idiomas

El centro de Enseñanza de idiomas de la Universidad de Quintana Roo, atiende de manera transversal las necesidades de docencia en lenguas de todos los programas de grado y posgrado de la universidad; de este modo participa de la misión y políticas institucionales que fortalecen la internacionalización de los programas académicos y sus estudiantes. El CEI brinda a los universitarios y usuarios externos cursos de inglés, francés, maya, italiano, portugués, alemán, chino mandarín y español para extranjeros en los ciclos primavera, verano y otoño. Adicionalmente el CEI es centro autorizado de certificaciones internacionales de francés (DELF); inglés (TOEFL y sede de aplicación Cambridge) y español para extranjeros (SIELE) además de ofertar cursos extracurriculares de preparación para exámenes.

1.7.5 Seguro Facultativo

Todos los estudiantes de la Universidad de Quintana Roo gozan de los beneficios otorgados por el seguro facultativo, a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de garantizar el servicio médico de forma gratuita, con derecho a recibir atención médica, farmacéutica y hospitalaria durante su formación académica.

1.7.6 Centro Emprendedor de Negocios

La Universidad de Quintana Roo busca vinculación con la sociedad a través de su Centro Emprendedor de Negocios (CEN), el cual promueve la cultura emprendedora en el estado, para la creación y desarrollo de nuevas empresas a través de sus programas.

1.8 Oferta Académica

Licenciaturas

- **Unidad Académica Chetumal**

- División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas.**

- Derecho
 - Economía y Finanzas
 - Antropología Social
 - Mercadotecnia y Negocios
 - Seguridad Pública
 - Gestión del Turismo Alternativo

- División de Ciencias e Ingeniería**

- Ingeniería Ambiental
 - Ingeniería en Sistemas de Energía

- Ingeniería en Redes
- Manejo de Recursos Naturales

División de Ciencias Políticas y Humanidades

- Gobierno y Gestión Pública
- Humanidades
- Lengua Inglesa
- Relaciones Internacionales

División de Ciencias de la Salud

- Medicina
- Farmacia
- Enfermería

• Unidad Académica Cozumel

- Gestión de Servicios Turísticos
- Manejo de Recursos Naturales
- Mercadotecnia y Negocios
- Lengua Inglesa

• Unidad Académica Playa del Carmen

- Gobierno y Gestión Pública
- Administración Hotelera
- Ingeniería Empresarial
- Derecho

• Unidad Académica Cancún

- Administración Hotelera
- Ingeniería en Redes
- Derecho
- Mercadotecnia y Negocios

Maestrías

• Unidad Académica Chetumal

- Planeación
- Economía del Sector Público

- Antropología Aplicada
- Ciencias Sociales Aplicadas a Estudios Regionales
- Educación
- Mecatrónica
- Acceso a la Justicia de los Derechos Humanos
- Gestión y Desarrollo Empresarial
- **Unidad Académica Cozumel**
 - Gestión Sustentable del Turismo
 - Maestría en Ciencias Marinas y Costeras

Doctorados

- **Unidad Académica Chetumal**
 - Doctorado en Geografía
 - Doctorado en Estudios Culturales y Sociales de Mesoamérica y del Caribe
 - Doctorado en Economía Pública y Desarrollo Local
- **Unidad Académica Cozumel**
 - Doctorado en Desarrollo Sostenible

1.9 Vida Universitaria

La vida académica universitaria se desarrolla en un ambiente de apertura y libertad de cátedra, cuyo propósito es diversificar y mejorar ambientes y procesos de aprendizaje, aprovechando para ello las aportaciones de las ciencias auxiliares de la educación y de las tecnologías de la comunicación y la información.

1.9.1 Atención Médica

El servicio médico universitario ofrece consultas y atención personalizada a todos los estudiantes que presenten alguna sintomatología durante su estancia en la institución.

1.9.2 Becas

Beca tipo A. Se otorga a los alumnos que hayan obtenido el mejor promedio de cada carrera al inicio del ciclo. El monto de esta beca será de \$6,160.80 m/n. por periodo escolar.

Beca tipo B. Se otorga a los alumnos con desempeño académico de calidad y que comprueben su situación económica. El monto de esta beca será de \$4,620.60 m/n. por periodo escolar.

Beca tipo C. Se otorga a los alumnos que comprueben su situación económica y hayan obtenido un promedio general mínimo de 7 (siete) al inicio del ciclo escolar. El monto de esta beca cubre el 100% del pago total de la cuota de colegiatura del periodo que corresponda (otoño y primavera).

Beca Deportiva. Se otorga a los alumnos que destaquen de forma sobresaliente en alguna actividad deportiva, tengan un desempeño académico de calidad y cuenten con un promedio general mínimo de 8 (ocho) al inicio del ciclo. El monto de la beca será de \$4,620.60 m/n. por periodo escolar

Beca Cultural. Se otorga a los alumnos que destaquen de forma sobresaliente en alguna actividad relacionada con el arte o la cultura, tengan un desempeño académico de calidad y cuenten con un promedio general mínimo de 8 (ocho) al inicio del ciclo. El monto de la beca será de \$4,620.60 m/n. por periodo escolar.¹⁶

¹⁶ <http://www.uqroo.mx/files/becas/universitarias/2019-2020/01.%20Convocatoria%20BECAS%20Universitarias%202019-2020.pdf>

1.9.3 Movilidad Estudiantil

La Universidad promueve a sus alumnos y a externos a participar en programas de movilidad estudiantil nacional o internacional, enriqueciendo su formación integral, a través de una estancia académica o de investigación en Instituciones de Educación Superior reconocidas, optando por programas de becas para su realización.

Para participar en un programa de movilidad estudiantil, los alumnos de la Universidad de Quintana Roo deberán reunir los requisitos siguientes:

- I.** Estar inscrito en la Universidad como alumno regular y no adeudar ninguna asignatura, antes y durante el periodo de postulación;
- II.** Contar con un promedio mínimo de 8.5 y el 50% de créditos de su programa educativo o los que establezca la convocatoria respectiva, al momento de la postulación;
- III.** Presentar a su tutor y a la instancia encargada de la movilidad, los programas educativos con el contenido de las asignaturas a cursar, en la Universidad destino;
- IV.** Contar con el aval del tutor, del jefe de departamento y del director de la división;
- V.** Estar inscritos en el seguro facultativo o contar con seguro médico. En el caso de la movilidad internacional, contar con seguro de gastos médicos mayores y repatriación de restos;
- VI.** Contar con pasaporte y visa de estudiante, cuando la convocatoria así lo establezca.
- VII.** Realizar el pago de las cuotas que correspondan;
- VIII.** Acreditar el conocimiento del idioma requerido, de acuerdo con lo previsto en la convocatoria correspondiente;

IX. Realizar los gastos de hospedaje, manutención, transporte y trámites migratorios, en su caso;

X. Obtener la carta de aceptación de la universidad destino; y

XI. Los demás que se señalen en la convocatoria, los convenios respectivos por la Universidad.¹⁷

1.9.4 Actividades Culturales

La universidad cuenta con actividades musicales, artes plásticas, bailes del caribe, ballet clásico, coro, creación literaria, danza folklórica, danza moderna, danza popular, desarrollo humano, formación lectora, grupo coral, guitarra moderna, introducción a la producción radiofónica, jazz, piano, técnicas de relajación (yoga), video producción, computo inicial-básico-avanzado, taller de oratoria y debate político, ya que con dichas actividades, los estudiantes desarrollan sus sentidos, creatividad y fortaleza espiritual.

1.9.5 Actividades Deportivas

La universidad cuenta con actividades de acondicionamiento físico, aerobics, ajedrez, atletismo, banda de guerra, basquetbol, béisbol, campismo, full contact, fútbol rápido, futbol soccer femenino, fútbol soccer varonil, gimnasia aeróbica, halterofilia, handball, karate, natación, polo acuático, softbol, tae kwon do, tiro con arco, voleibol, competitive electronic sport games, zumba, ya que con dichas actividades se permite el desarrollo de las capacidades físicas y se fortalecen los valores universitarios a través de la sana competencia.

¹⁷<http://www.uqroo.mx/files/movilidad/ReglamentoEstudiosSuperioresUQROO%20ELECTRONICO.pdf>

1.9.6 Prácticas Profesionales

Para la Universidad de Quintana Roo, la Práctica o Estancia Profesional es una experiencia didáctica que realizan los alumnos y las alumnas en el ámbito laboral, que permite conocer las características del sector productivo, público o privado, y a su vez desarrollar y aplicar los conocimientos adquiridos dentro de su área de formación.

En general, los objetivos de la práctica o estancia profesional son:

- 1.** Vincular a los alumnos y las alumnas con el sector productivo, para propiciar experiencias útiles para su futura integración en el mundo laboral.
- 2.** Contribuir a la formación de recursos humanos capaces de desempeñar cualquier tarea relacionada con el programa educativo a través de la aplicación conjunta de conocimientos y habilidades adquiridos durante sus estudios con sus experiencias en el ámbito laboral.
- 3.** Fomentar en los futuros profesionistas, el sentido de la responsabilidad y disciplina en el ámbito profesional.
- 4.** Proporcionar a los alumnos y las alumnas las bases necesarias para su futuro desarrollo profesional.
- 5.** Proporcionar a los alumnos y las alumnas experiencias en un ambiente de trabajo real dentro de las instituciones, específicamente en las áreas de formación profesional de los programas educativos, que les permitan aplicar los conocimientos adquiridos.¹⁸

¹⁸ <http://www.uqroo.mx//intranet/informacion-para-alumnos/practicas-profesionales/>

1.9.7 Servicio Social

El Servicio Social para la universidad es una actividad formativa en su más amplio sentido y una práctica integral comprometida con la sociedad, que permite consolidar la formación como estudiante, y tiene como objetivo desarrollar en el alumno la convicción de SERVICIO que no debe ser solo por seis meses o un año, sino el inicio de una formación humana y educacional en donde se conjugan los valores, aptitudes y visión de un proyecto de vida.

La universidad tiene convenios con una amplia lista de instituciones para realizar dicho servicio social y el cual es requisito indispensable para la titulación en cualquiera de las licenciaturas que la universidad ofrece.¹⁹

1.9.8 Modalidades de Titulación

I.- Titulación por Promedio. - Esta modalidad aplica, si se cumple con lo siguiente:

- Tener un promedio mínimo general igual o superior a 9 (nueve),
- Ninguna situación de reprobación en todo el historial académico, exceptuando las actividades culturales y deportivas.
- Realizar la solicitud ante el área de titulación en un plazo no mayor a 6 meses a su fecha de egreso

II.- Estudios de Posgrado. - Esta modalidad procederá cuando:

- Se acredite con el documento oficial, haber aprobado el 100% de los créditos de una especialidad o el 50% de una maestría.
- Aprobación por parte del Consejo Divisional, que avale los estudios cursados sean afines al de la Licenciatura
- Presentar documentación probatoria de la acreditación de calidad del programa de posgrado cursado.

¹⁹ <http://www.uqroo.mx/intranet/informacion-para-alumnos/servicio-social/>

III.-Examen General al Egreso. - Podrán optar por esta modalidad, quienes aprueben este Examen que aplica una organización evaluadora externa. Procederá cuando, se cumpla con lo siguiente:

- Tener la constancia de aprobación emitida por la organización evaluadora externa
- Hacer válida la constancia para efectos de titulación hasta la fecha de término de su plazo máximo para concluir sus estudios.

IV.-Trabajo Monográfico individual con réplica frente a jurado. - Consiste en la elaboración de un trabajo documental, individual y original relativo al estudio, de un tema concreto y determinado y podrá presentarse a través de:

- **Memoria de experiencia profesional.** - Es un informe de las actividades profesionales durante un periodo no menor de 2 años y donde se apliquen los conocimientos de su área de formación.
- **Informe pedagógico.** - Consiste en el diseño y elaboración de una propuesta que presente alguna aportación en el campo pedagógico del área de formación del egresado.
- **Descripción etnográfica.** - Consiste en una interpretación amplia y densa sobre la formación cualitativa y cuantitativa obtenida en el campo de trabajo.
- **Participación en proyecto de investigación.** - Es un informe final acerca de la participación del egresado en una investigación realizada dentro del área de formación.
- **Investigación documental.** - Es la revisión y análisis de bibliografía actualizada dentro de un área específica del conocimiento en el ámbito de formación del egresado.

V.-Diplomado Institucional. - Aplica para quienes cursen y aprueben un Diplomado Institucional,

- El Diplomado debe ser aprobado por el Consejo Divisional o Unidad Académica y presentado ante el HCU para su conocimiento.

- El contenido temático debe ser afín al programa educativo a titular
- Ser impartido por la Universidad
- Presentar diploma o constancia que indique el promedio obtenido, el cual deberá ser un mínimo de ocho y la duración no debe ser menor a 120 horas.
- Las demás que el Consejo Divisional determine

VI.-Tesis. - Se otorgará a quienes hayan aprobado una tesis que constituya una contribución al estudio o solución de algún problema relativo a su carrera. Se podrá elaborar en forma individual o con un máximo de dos integrantes, excepto si el Consejo Divisional autoriza un número mayor. Requisitos de una tesis:

- Ser de calidad acorde al nivel académico cursado por el sustentante
- Estar elaborada conforme a rigurosos principios metodológicos
- Ser original e inédita
- Ser presentada en el formato aprobado por la Universidad.
- El sínodo estará integrado por tres propietarios y dos suplentes. En todos los comités, al menos uno deberá ser profesor investigador de tiempo completo de la Universidad.

Se puede obtener Mención Honorífica. - Cuando el examen de Tesis sea de excepcional calidad, tomando en cuenta los antecedentes académicos, tener promedio mínimo de 9.0, no haber incurrido en ninguna situación de reprobación y a propuesta unánime del Comité.

VII.-Plan de Negocios. - Aplica para quienes elaboren y aprueben un plan de negocios, que contribuya al desarrollo de la región del país o del mundo. Se podrá elaborar en forma individual o con un máximo de dos integrantes, excepto si el Consejo Divisional autoriza un número mayor.

- El giro del negocio quedará a elección del interesado y sujeto a la aprobación del director del Plan de Negocios. Y se presentará con los requisitos y formato aprobados por la Universidad.

- El sínodo estará integrado por tres propietarios y dos suplentes. En todos los comités, al menos uno deberá ser profesor investigador de tiempo completo de la Universidad.

Se puede obtener Mención Honorífica. - Cuando el examen sea de excepcional calidad, y contar con un promedio mínimo 9.0, no haber incurrido en ninguna situación de reprobación y a propuesta unánime del Comité.

VIII.-Egresar de un Programa Educativo de Calidad. - Aplica para los egresados que concluyan sus estudios y cumplan con la totalidad de los créditos establecidos en los programas educativos de calidad, esta modalidad procederá si se cumple con:

- Ser egresado de un programa educativo de calidad que tengan el reconocimiento de CIEES NIVEL 1, ó COPAES
- El egresado debe haber permanecido al menos el 50% más uno de los ciclos de su programa educativo
- Haber ingresado a la Universidad, por la presentación del examen general de ingreso.
- Permanecer a su cohorte generacional
- Cursar un mismo programa educativo
- Egresar en tiempo y forma, según su programa educativo
- No tener ninguna situación de reprobación en todo su historial académico, exceptuando las actividades culturales y deportivas
- Tener un promedio final igual o superior a 8.5
- Titularse dentro de los cuatro meses posteriores al egreso de acuerdo con su cohorte generacional.
- Presentar la constancia emitida por el Director de la División acreditando y aprobando la certificación o acreditación del programa educativo.

IX.- Certificación Reconocida de la Industria. - El Consejo Divisional aprobará en función de las certificaciones que el programa educativo haya alcanzado con las compañías o entidades de certificación, conforme a os siguiente:

- Acreditar con la constancia correspondiente, haber aprobado el examen de certificación profesional que aplique la organización evaluadora externa habiendo obtenido el puntaje requerido.
- El tiempo máximo para hacer válida la constancia será de un año a partir de la fecha de emisión.
- Aprobación del Consejo Divisional

X.- Artículo Arbitrado Aceptado o Publicado como Primer Autor con Réplica Frente a Jurado. - Esta modalidad aplica a los egresados que acrediten que se les ha aceptado o publicado un artículo arbitrado relacionado con los objetivos o contenidos de su Programa Educativo como primer autor en una revista con registro oficial de publicaciones y registrada en algún índice o sistema de registro de publicaciones académicas reconocido. Requisitos:

- Se solicita el registro en su División Académica
- El sínodo estará integrado por tres propietarios y dos suplentes. De los propietarios, al menos uno deberá ser profesor investigador de tiempo completo de la Universidad y del programa educativo correspondiente.
- Presentar constancia de registro emitida por el Director de División Académica o Coordinador de la Unidad Académica correspondiente.
- La sustentación del examen será individual

Art.- 55 del RES. - El plazo máximo que dispondrá un alumno para completar sus créditos y obtener su título, se contará a partir de la fecha de la primera inscripción del alumno y será el doble de la duración normal prevista en el plan de estudios correspondiente.

Titulación Extemporánea

- Los egresados que hayan rebasado el plazo máximo para titularse, podrán obtener el título profesional de forma extemporánea, cuando cumplan con los requisitos previstos en el presente reglamento y sean autorizados por el Consejo Divisional respectivo.

- Los alumnos que se titulen de manera extemporánea no podrán obtener mención honorífica, aun cuando se titulen por la modalidad de Tesis o Plan de Negocios.²⁰

²⁰<http://www.uqroo.mx/titulacion/Modalidades%20de%20Titulaci%C3%B3n%20basados%20en%20el%20Reglamento%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>

CAPÍTULO II
LICENCIATURA EN DERECHO

2.1 Justificación

El orden jurídico nacional y el proceso de globalización de la economía con las continuas reformas y leyes que de él se derivan, proponen el desarrollo de la sociedad en un marco de legalidad que determine la prevaencia del Estado de Derecho, en el que la impartición de justicia garantice la libertad individual y el respeto de los derechos humanos.

Las exigencias en este sentido, obligan a la formación de profesionistas en Derecho capaces de resolver los problemas sociales, económicos y políticos, empleando los recursos legales con profundo conocimiento del contenido de los mismos, aplicándolos con alto sentido humano, congruente con la ética que el ejercicio de la profesión exige.

La Licenciatura en Derecho juega un papel de suma importancia en el desarrollo social ya que responde a las necesidades de resolver los conflictos sociales de manera ordenada aplicando normas jurídicas y haciendo prevalecer la justicia y la equidad en la medida de lo humanamente posible

2.2 Objetivo Curricular

Formar integralmente profesionales con alta capacidad para conocer, entender, interpretar y aplicar las normas jurídicas, reguladoras de las relaciones entre los integrantes de una colectividad determinada, entre ellos y el Estado, partiendo de la estructura de éste, de sus órganos, de las actividades que realiza, de las potestades que le son inherentes, así como de su vinculación con los individuos en particular, siempre con la pretensión de promover y aspirar a la consecución de los valores que dan sentido y hacen posible la vida social.

2.3 Perfil del Aspirante

El estudiante que aspire a la licenciatura en derecho debe de poseer las siguientes características:

1. Vocación de servicio, justicia y juicio analítico, para entender los fenómenos jurídicos y proponer soluciones en base a la relación de las normas jurídicas, relacionándolas con la realidad social.
2. Interés por el estudio de las disciplinas sociales y amplia cultura general.
3. Dominio de la lógica, que le permitirá desarrollar gran capacidad de análisis y síntesis, objetividad de juicio y espíritu crítico.
4. Poseer habilidades para manejar conocimientos prácticos, metodológicos e históricos que le permitan la comprensión y dominio de los temas y procedimientos más relevantes del derecho y la jurisprudencia.
5. Conocimiento adecuado del idioma y facilidad de expresión oral y escrita.

2.4 Perfil del Egresado

El egresado de esta licenciatura deberá reunir las siguientes características:

1. Capacidad para desempeñar los distintos oficios jurídicos.
2. Compromiso con la preservación de la identidad de la Nación.
3. Capacidad para proponer soluciones a los problemas legales que surjan entre los individuos y las entidades.
4. Capacidad para el estudio de problemas jurídicos y proposición para la creación de nuevas normas.
5. Sentido de responsabilidad y compromiso con el desarrollo económico del país.

6. Capacidad para procurar mediante la interrelación de conocimientos, que permitan la solución de situaciones jurídico-sociales.

7. Poseer los conocimientos y capacidades prácticas para el manejo de los sistemas y programas de cómputo y del idioma inglés que le permita desarrollar sus actividades profesionales tanto en el ámbito jurídico como docente y de investigación.

2.4.1. Actitudes

- Interés por adquirir conocimientos, comprender, analizar, interpretar y aplicar la normatividad jurídica que sustenta la vida normativa de las personas, de las sociedades y de las comunidades.
- Poseer un alto sentido de justicia social, de democracia y de igualdad de los hombres en todos sus sentidos.
- Interés por comprometerse e intervenir en la problemática social de su entorno y en la búsqueda de soluciones alternativas.
- Interés y vocación de servicio.
- Gusto por la lectura.

2.5 Actividad Profesional

El egresado de la Licenciatura en Derecho tiene un amplio espacio para el ejercicio profesional, que va desde el ámbito particular de una persona, pasando por la organización familiar, las Asociaciones Civiles y laborales, hasta la estructura del Estado, lo que permite que en cada uno de estos campos exista una enorme gama de relaciones y funciones jurídicas, en las que es posible su participación.

Las dos vertientes para la aplicación y desarrollo de sus conocimientos, son: El campo laboral y el perfeccionamiento de su formación profesional.

El Licenciado en Derecho puede desempeñar funciones en las siguientes Áreas de trabajo:

1. Dentro de la Administración Pública, en aplicación y control de normatividad en las Secretarías de Estado y Organismos Descentralizados, Desconcentrados o Empresas de Participación Estatal.
2. En el Poder Judicial, realizando actividades jurisdiccionales, ya sea en el Tribunal Superior de Justicia, en los Tribunales Unitarios, en los Juzgados del Fuero Común o en el Poder Judicial Federal.
3. Como representante social en el Ministerio Público, o formar parte de las Fiscalía General de Justicia del Estado, o en la Procuraduría General de la República.
4. Como fedatario público, en el campo de las Notarías, o al actuar en instituciones como el Registro Público de la Propiedad y del Comercio, o en el Registro Civil.
5. En la calidad de litigante ante los tribunales, para asesorar o realizar actos de gestoría a personas físicas o morales.
6. El Licenciado en Derecho tiene amplias perspectivas laborales; podrá desempeñarse en una o más ramas o especialidades de su carrera, tanto en consultoría como en litigio, a través de su propio despacho, asociado con otros abogados o profesionales afines, o como miembros de la Dirección o Departamento Jurídico de una empresa o institución pública o privada. Asimismo, podrá ejercer como Notario, o trabajar como funcionario público en cualquiera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, tanto estatales como federales. Podrá dedicarse también a la política, la diplomacia, y participar en los organismos internacionales, entre otras posibilidades.

2.6 Organización de la Carrera

Los planes de estudio de la Universidad de Quintana roo se desarrollan mediante un sistema de créditos, el cual tiene flexibilidad en su estructura curricular ya que permite combinar el rigor académico suprimiendo y agregando cursos de acuerdo con los intereses y posibilidades del estudiante de tal manera que no se vea obligado a seguir un mapa curricular unilineal con materias rígidamente prestablecidas para cada ciclo. Sin embargo, existen algunas asignaturas entrelazadas que requieren de otras para poder ser cursadas.

Bloques de Asignaturas

Con vistas a una formación integral del estudiante, las asignaturas se agrupan en cuatro bloques, con base en los objetivos que pretenden lograr dentro del proceso educativo:

2.6.1. Asignaturas Generales (AG):

Son cursos de carácter general, útiles para desarrollar las habilidades necesarias para que los estudiantes amplíen su horizonte académico, trabajen y elaboren en forma creativa los contenidos de todos los cursos a lo largo de su carrera.

GENERALES		
Asignaturas	Clave	Créditos
Lógica	AG-107	6
Escritura y Comprensión de Textos	AG-108	6
Ética	AG-110	6
Seminario de Problemas Regionales	AG-111	6
Métodos y Técnicas de Investigación	AG-112	6
Inglés Introdutorio	AG-151	6
Inglés Básico	AG-152	6
Inglés Pre-intermedio	AG-153	6
PONE Inglés Intermedio	AG-154	6
Total de Créditos		56

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

2.6.2. Asignaturas Divisionales (AD):

Son cursos que pretenden familiarizar a los estudiantes con temáticas y problemas compartidos por las distintas disciplinas dentro de las Ciencias Sociales y Económicas, enfatizando la importancia de la interdisciplinariedad para avance del conocimiento.

DIVISIONALES		
Asignaturas	Clave	Créditos
Introducción a la Economía	AD-106	6
Teorías Políticas y Sociales	AD-108	8
Historia y Cultura Regional	AD-110	6
Seminario de Problemas Regionales	AD-111	6
Total de Créditos		26

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

2.6.3. Asignaturas de Concentración Profesional (ACP)

Son cursos que refieren al cuerpo teórico-metodológico específico de la carrera, y proporcionan asignaturas interdisciplinarias y de especialización de su área, que permiten una formación integradora.

CONCENTRACIÓN PROFESIONAL		
Asignaturas	Clave	Créditos
Técnicas de Investigación Jurídica	ACPDE-146	6
Matemáticas Aplicadas al Derecho	ACPDE-148	6
Economía Política	ACPDE-128	6
Metodología Jurídica	ACPDE-147	6
Teoría General del Derecho	ACPDE-149	6
Derecho Romano I	ACPDE-126	6
Derecho de las Personas	ACPDE-166	6
Historia del Derecho en México	ACPDE-144	6
Latín Jurídico	ACPDE-150	6
Sistemas Jurídicos Contemporáneos	ACPDE-151	6
Derecho de Bienes	ACPDE-167	6

Derecho Individual del Trabajo	ACPDE-152	6
Teoría General del Proceso	ACPDE-104	6
Sociología del Derecho	ACPDE-125	6
Derecho Romano II	ACPDE-127	6
Teoría General del Estado	ACPDE-177	6
Teoría General de las Obligaciones	ACPDE-168	6
Sociedades Mercantiles	ACPDE-162	6
Filosofía del Derecho	ACPDE-122	6
Derecho Colectivo del Trabajo	ACPDE-153	6
Derecho Procesal Civil I	ACPDE-129	6
Teoría del Delito	ACPDE-156	6
Extinción de las Obligaciones	ACPDE-169	6
Derecho Constitucional	ACPDE-105	6
Derecho Procesal del Trabajo	ACPDE-155	6
Derecho Procesal Civil II	ACPDE-130	6
Teoría General de los Contratos y Negocio Jurídico	ACPDE-170	6
Títulos y Operaciones de Crédito	ACPDE-163	6
Derecho Administrativo I	ACPDE-114	6
Derecho Internacional Público	ACP-101	6
Derecho Agrario	ACPDE-123	6
Delitos en Particular	ACPDE-157	6
Contrato en Particular	ACPDE-171	6
Derecho Administrativo II	ACPDE-118	6
Derecho Procesal Mercantil	ACPDE-165	6
Derecho Internacional Privado	ACPDE-124	6
Garantías Individuales	ACPDE-174	6
Derecho Notarial y Registral	ACPDE-143	6
Derecho de Familia	ACPDE-172	6
Régimen Jurídico del Comercio Exterior	ACPDE-140	6
Derecho Procesal Administrativo	ACPDE-178	6
Derecho Procesal Penal	ACPDE-113	6
Derecho Procesal Agrario	ACPDE-179	6
Derecho Fiscal	ACPDE-121	6
Amparo I	ACPDE-137	6
Derecho Procesal Internacional	ACPDE-160	6
Derecho Ambiental	ACPDE-142	6
Derecho Sucesorio	ACPDE-173	6
Derecho Electoral	ACPDE-136	6
Derecho Bancario y Bursátil	ACPDE-139	6
Derecho Municipal	ACPDE-141	6
Amparo II	ACPDE-138	6

Seminario de Titulación I	ACPDE-182	6
Derecho Procesal Constitucional	ACPDE-179	6
Derecho Procesal Fiscal	ACPDE-179	6
Seminario de Titulación II	ACPDE-179	6

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

En esta área se agregan siete asignaturas opcionales para el alumno, mismas que permiten ampliar su conocimiento jurídico, y que constituyen partes integrales de distintos sistemas normativos, siendo estas:

OPTATIVAS PROFESIONALES		
Asignaturas	Clave	Créditos
Derecho de la Seguridad Social	ACPDE-154	6
Delitos Especiales	ACPDE-158	6
Medicina Forense	ACPDE-159	6
Contratos Mercantiles	ACPDE-164	6
Derecho Comparado	ACPDE-176	6
Lógica Jurídica	ACPDE-180	6
Deontología Jurídica	ACPDE-181	6

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

2.6.4. Asignaturas de Apoyo

Son cursos que los estudiantes pueden elegir de acuerdo a sus intereses, y que representan un complemento importante para su formación integral.

APOYO		
Asignaturas	Clave	Créditos
Todas las actividades culturales y deportivas ofrecidas por la institución	AAAC-AAAD-	16
Servicio Social I	AAAC-159	2
Servicio Social II	AAAC-160	2
Total de Créditos		20

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

2.7 Requisitos de Titulación

1. Créditos totales 433

Para obtener el título de Licenciatura en Derecho, el estudiante deberá haber cubierto 433 créditos. Tomando en consideración los rangos mínimos determinados en los cuatro bloques de asignaturas.

Tipo de asignatura	Créditos Mínimos	Créditos Máximos
Generales	56	56
Divisionales	24	26
Concentración Profesional	333	406
De apoyo	20	20

Fuente: Cuadro elaborado por la autora con información del programa de la licenciatura de derecho. Plan 2007. De la Universidad de Quintana Roo.

2. Cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 100 del RETL:

- a) Acreditar no adeudas con la Universidad de Quintana Roa por las cuotas o servicios recibidos.
- b) Acreditar no adeudas de material bibliográfico, equipo de cómputo o de laboratorio de la Universidad.

- c) Optar por cualquiera de las modalidades de titulación, establecidas en el Reglamento de Estudios Técnicos y Licenciatura RETL, Artículo 100 A para profesionales asociados.

3. Realizar Prácticas Profesionales

El alumno se incorporará al programa de prácticas profesionales elaborado por el Departamento de Ciencias Jurídicas y la academia de la carrera y empleadores, cumplirá con un total de 150 horas de estancia, donde desarrolla actividades vinculadas con su formación académica y al finalizarlo entregará un reporte de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO III

FRUTAS Y VERDURAS DEL CARIBE S DE R.L DE C.V

3.1 Historia

Es una empresa familiar que implica ya a dos generaciones, gracias al espíritu emprendedor de su fundador Carlos Osorio Martínez, originario de Huachinango Puebla, quien tuvo que salir de su lugar de origen para dirigirse a la ciudad Puebla de Zaragoza en busca de una mejor oportunidad de trabajo y que inicialmente se dedicaba a la descarga de camiones de la central de abastos de dicha ciudad; durante esos años comenzó a formular la idea de iniciar su propio negocio, poniendo empeño en adquirir el conocimiento necesario sobre los productos y la forma en que se comercializaban éstos en el mercado, además de sentar una base económica que le permitiera lanzarse de lleno al desarrollo de este proyecto que tenía en mente. Por lo que en el 2001 tomó la decisión de emprender dicho proyecto en la ciudad de Cancún, Quintana Roo, iniciando con una pequeña frutería de venta al por menor a cargo de su esposa y desempeñándose él como taxista.

Gracias a la calidad de sus productos logra obtener buenas ganancias durante los primeros tres años, lo cual lo impulsa a adquirir una propiedad y adaptarla a través de modificaciones año con año, hasta lograr obtener instalaciones y condiciones adecuadas para el trabajo de comercialización de venta al por mayor, convirtiéndose por sus precios competitivos en una de las grandes distribuidoras de la ciudad de Cancún, formalmente constituida el 09 de mayo del 2019 mediante escritura pública.

Algunos de sus clientes referentes en la actualidad son hoteles, restaurantes, la secretaria de marina, supermercados, fruterías, taquerías, tiendas de auto servicio y otros distribuidores.

En la bodega central se tiene un plan de actividades para el manejo y entrega de producto, venta de piso y de nuevos clientes, basados en la experiencia que se ha adquirido a través de los años.

Cuenta con 30 empleados a su cargo en su bodega central, 4 fruterías distribuidas en la ciudad, y una inaugurada en el 2020 en el municipio de Tulum, quintana roo.

3.2 Objetivo

Ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus metas de negocio, ofreciéndoles todo tipo de frutas y verduras de alta calidad que satisfagan las necesidades alimentarias del consumidor final.

3.3 Misión

Brindar un gran servicio de entrega de fruta y verdura satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes; siempre con calidad, puntualidad y limpieza.

3.4 Visión

Buscar procesos dentro del sector que nos permitan ser la empresa líder en distribución de frutas y verduras a nivel local y regional, por su nivel de excelencia en cuanto al precio, servicio, calidad y entrega de productos.

3.5 Valores

Orientación al cliente: Nos preocupamos por satisfacer las necesidades de nuestros clientes, así como de cumplir con sus pedidos y superar sus expectativas.

Actitud de Servicio: Trato amistoso, empático, responsable y leal a nuestros clientes y compañeros de trabajo.

Integridad: Entre nuestros valores defendemos la honestidad, la credibilidad y la equidad.

Calidad en el producto: La calidad de nuestros productos es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa.

Trabajo en equipo: Promovemos la colaboración de nuestros trabajadores, aportando lo mejor de cada uno y asumiendo responsabilidades para la consecución de un objetivo común.

Conciencia Medioambiental: La conservación del medioambiente es importante, por ello estamos desarrollando continuamente políticas internas que reduzcan nuestro impacto.

Seriedad: que nos permiten mantener la confianza de nuestros clientes y proveedores.

3.6 Política de calidad

Estamos comprometidos a proporcionar a nuestros clientes servicios y productos alimenticios inocuos y de calidad manteniendo su conservación y frescura. A través de un sistema eficiente, eficaz y rentable, dirigido y operado por personal competente y proactivo, en un proceso de constante mejora con el fin de satisfacer las necesidades y expectativas de cada uno de nuestros clientes y a si mismo cumplir con los estándares y normas que rigen las autoridades.

Este compromiso nos ha llevado a realizar procesos de trabajo eficiente y ambientalmente sostenibles, la capacitación constante al personal, fomentar una relación cliente-proveedor más estrecha, de forma tal que nuestros productos y servicios cumplan con las normas de calidad establecidas por los clientes.

mejora continua de nuestras instalaciones y procedimientos, para anticiparnos a las necesidades del mercado y así ser más competitivos.

3.7 Logística y distribución

Disponemos de una flota de vehículos isoterms propios, adecuados a los productos que manejamos y los cuales nos permiten repartir a nuestros clientes sus pedidos con la máxima rapidez y eficacia.

Contamos con espacio de carga y descarga, almacén, cámaras frigoríficas, área de distribución, área de manipulación, área de venta, oficinas. Instalaciones adecuadas tanto para la venta directa como para la distribución.

Los productos que se reciben y gracias a estas instalaciones, se garantiza su calidad y conservación óptima.

- La carga y descarga deben ser tan cuidadosas como sea posible;
- La duración del viaje debe ser lo más corta posible;
- El producto debe protegerse bien con relación a su susceptibilidad al daño físico;
- Las sacudidas y los movimientos deben reducirse al mínimo posible,
- Debe evitarse el sobrecalentamiento;
- Una vez alcanzadas las condiciones de conservación requeridas, éstas deben mantenerse constantes, en particular en lo referente a la temperatura, humedad relativa y circulación de aire.

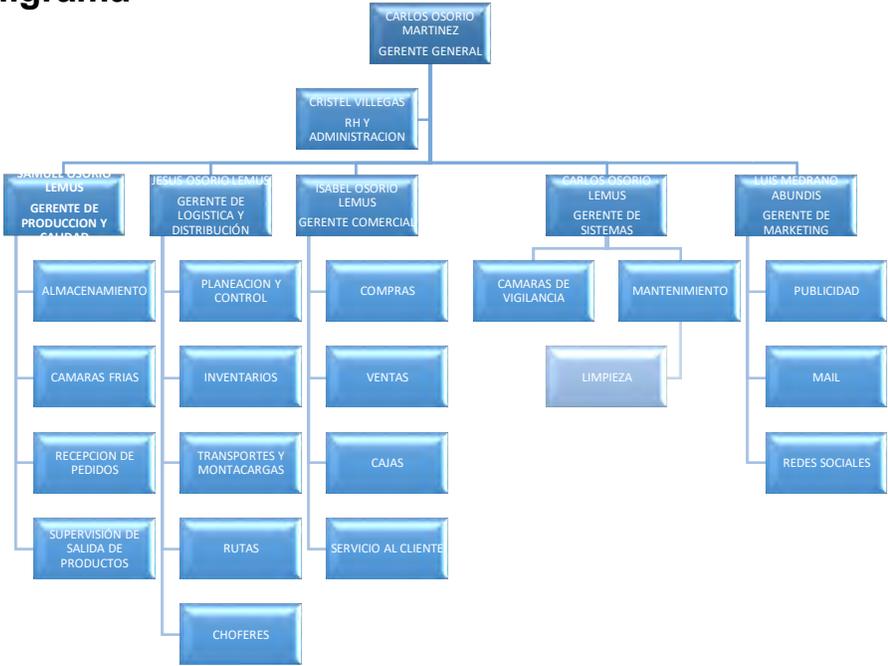
Las maneras de minimizar los daños del producto a la hora de la descarga son:

- Mediante el correcto manejo y supervisión de la carga/descarga evitando la manipulación descuidada, asegurándose de que los trabajadores sean lo bastante fuertes y de estatura adecuada para el trabajo;
- Mediante el uso de áreas de carga con rampa, que tienen grandes ventajas para cargar los camiones con el producto;
- Brindando protección contra el sol y la lluvia en las áreas de carga y descarga;
- Usando carretones.

La forma de acomodar el producto en el vehículo de transporte depende del empaque, producto y tipo y tamaño del vehículo, pero siempre debe planificarse y manejarse cuidadosamente para minimizar el daño, tanto físico como el de origen ambiental. Las siguientes son algunas recomendaciones útiles:

- Cargar de manera que se aproveche al máximo el espacio y se reduzca el movimiento del producto,
- Distribuir uniformemente el peso;
- Acomodar solamente hasta una altura cuya carga pueda soportar las cajas inferiores sin que se aplasten o dañen,
- No exceder la capacidad del vehículo,
- Asegurarse de que el vehículo tenga mantenimiento adecuado; las averías significan pérdida de tiempo y pueden ocasionar deterioro excesivo o total del producto.
- Elegir cuidadosamente el chofer, ya que los conductores ineficientes o inexpertos significan más daño para el producto y para el vehículo.

Organigrama



Fuente: Organigrama elaborado por la autora como parte complementaria del área de Recursos Humanos.

Las actividades que desempeño se ubican dentro del área de Recursos Humanos y Administración, siendo responsable de la ejecución y desarrollo de todas las tareas que sean necesarias para el funcionamiento de ésta, teniendo bajo mi supervisión y como apoyo de dicha área, un auxiliar de recursos humanos y un auxiliar administrativo.

Cabe destacar que el área de Recursos Humanos y administración funciona de manera integral, ya que tiene interacción con las demás áreas de la empresa.

CAPÍTULO IV

EXPERIENCIA PROFESIONAL APLICADA EN LA

EMPRESA

4.1. Inicio de Funciones

EL 27 de noviembre del 2017 me incorporé a laborar en Frutas y Verduras del Caribe S de R. L. de C. V. en el área de administración como auxiliar administrativo, llevando a cabo funciones como facturación, complementos de pago, cuentas por cobrar, cuentas por pagar, negociación, alta de nuevos clientes, percatándome con el paso de los días que tenían un total de 30 empleados y ninguno contaba con algún tipo de contrato, y que tampoco solicitaban ningún tipo de documentación a la hora de contratar a nuevos empleados por lo que primero me dedique a desarrollar con eficacia y esmero las funciones para las cuales había sido contratada.

Tres meses más tarde tuvieron un conflicto con un empleado de piso, el cual había tenido una conducta inmoral con una clienta, tomando la empresa la decisión de despedirlo como consecuencia de dicho acto sin embargo, el empleado amenazo con demandarlos por lo que al final la empresa tuvo que darle la cantidad que solicitaba a pesar de la falta en la que había incurrido.

Después de lo sucedido solicité una reunión con los propietarios para exponerles los conocimientos profesionales con los que contaba, señalándoles los puntos que consideraba que le hacían falta a la empresa y el porqué de estos, haciéndoles hincapié que en juicio laboral le corresponde la carga de la prueba al patrón, dándome como respuesta que tenían desconocimiento de la importancia de los contratos, de las causales por las cuales podían dar por terminada su relación con los empleados sin responsabilidad para la empresa, exponiéndome lo problemas con los que se enfrentaban diariamente con los empleados y con base a ello les propuse crear el área de Recursos Humanos, haciéndome responsable de la ejecución de las actividades de esta, la respuesta fue favorable pero decidieron que dicha área se adhiriera al área de administración puesto consideraron que al ser una mediana empresa no existía necesidad de crearla de manera independiente, brindándome su confianza e iniciando de esa manera mi experiencia profesional, quedándome encomendadas las siguientes funciones:

1. Elaboración y control de los contratos de los empleados de planta respetando su antigüedad, así como los de nuevo ingreso.
2. Creación de expedientes con la documentación personal de los empleados.
3. La elaboración del reglamento interno de trabajo adecuado a las necesidades de la empresa.
4. Control de asistencias, retardos, faltas, y en su caso, aplicación de sanciones al personal.
5. Elaboración de recibos y cálculo de vacaciones.
6. Cálculo y elaboración de recibos de pago de aguinaldo de los empleados.
7. Cálculo y elaboración de recibos de pago de finiquitos.
8. Elaboración de aviso de rescisión de la relación laboral.
9. Relación y verificación del pago de las Cuotas-Obrero Patronales
10. Relación y verificación del pago del 3% sobre nómina.

4.2. Contratos

Para la elaboración de los contratos se tomó en cuenta el giro de la empresa, la cual de acuerdo con sus necesidades solo contrata personal de planta y con experiencia, por lo que se determinó que sólo se manejaran contratos por tiempo indeterminado.

La Enciclopedia jurídica mexicana define al contrato de la siguiente manera:

(del latín contractus, derivado a su vez del verbo contrahere, reunir, lograr, concertar). Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y

obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada. (Jurídicas, 2002, pág. 551)

¿Qué es una relación laboral?

Mario de la Cueva define que:

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias. (Cueva, 2011, pág. 135)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 define a la relación laboral como: *“la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”*.

La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Si no existen el primero de los elementos, esto es la presencia de un trabajador y de un patrón y el segundo, o sea, la prestación de un trabajo personal, no puede darse la relación laboral, pues esta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.

¿Qué es un contrato individual de trabajo?

El contrato individual de trabajo, conforme lo expresa el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Laboral, se define, como *“cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”*.

Sobre esta definición hay que destacar la diferencia existente entre los términos contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que la relación se formaliza con el contrato y tácitamente nace cuando existe la subordinación de una persona a otra. De igual forma a de especificarse que en la contratación no necesariamente debe existir contrato por escrito, en virtud de que el acuerdo verbal causa los mismos efectos.

Sujetos del Contrato Individual del trabajo

Trabajador. - El artículo 8.º de la Ley Federal del Trabajo vigente define la figura del trabajador como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Características del trabajador

- Debe ser una persona física.
- Debe prestar el servicio de manera personal.
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada)
- Debe existir una remuneración.

Clasificación legal de los trabajadores

Trabajadores de planta o base. - Son aquellos que desempeñan una actividad de rutina y de manera permanente para una empresa.

Trabajadores de temporada. - Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.

Trabajadores eventuales. - Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

Patrón

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera: “Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

De la definición anterior, se infiere que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida, de acuerdo con las leyes civiles o mercantiles, según sea el caso; el trabajador siempre será una persona física, porque presta el trabajo de manera personal y subordinada.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo declara que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo, por lo tanto, a la relación de trabajo.

La misma ley señala que las personas consideradas como representantes del patrón (directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento) serán considerados como tal y lo obligan a cumplir la misma relación de trabajo.

Artículo 21 de la ley federal del trabajo “*Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe*”.

¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato individual del trabajo?

José Dávalos señala:

a) Consentimiento

El consentimiento es la manifestación exterior con que se demuestra la aceptación del contrato. El consentimiento puede ser expreso o tácito. El primero se da cuando se otorga el contrato por escrito, en donde constan las condiciones de trabajo (artículo 25) o verbalmente, y el segundo cuando no se ha empleado una forma para celebrar el contrato, pero se ejecutan hechos que se demuestran que se ha consentido la prestación de servicios.

b) Objeto posible

El objeto posible del contrato puede ser, un objeto directo:

I.- Por parte del trabajador, consiste en la obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada, y

II.- Por parte del patrón, el objeto directo consiste en la obligación de pagar un salario. (Dávalos, 2009, págs. 104-105)

¿Cuáles son sus elementos de validez del contrato individual del trabajo?

José Dávalos señala:

a) Capacidad

La Constitución y la Ley prohíben el trabajo de los menores de 14 años y el de los mayores de esa edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o de su tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector de trabajo o de la autoridad política (artículo 123, III Constitucional y 5, I; 22 y 23 de la Ley).

Los menores de 18 años no podrán prestar su trabajo fuera de la República, con excepción de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general los trabajos especializados (artículo 29).

b) Ausencia de vicios del consentimiento

El único supuesto que contempla la Ley en que existe vicio del consentimiento, es el dolo; el patrón puede rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad cuando ha sido engañado con respecto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, ya sea por parte de éste, o por el sindicato que lo propone. La Ley sanciona tal supuesto con la rescisión del contrato de trabajo (artículo 47, I).

c) Licitud en el objeto

En el artículo 5° se establecen las causas fundamentales de ilicitud en el objeto de la relación laboral.

Existen hipótesis en que se conjugan dos causas de nulidad del contrato individual de trabajo; como es el caso del artículo 5°, fracción I de la Ley en donde se declara nula la contratación porque los trabajadores son menores de 14 años o de 16 años so no han terminado la educación obligatoria, y además hay ilicitud en el objeto.

d) La forma

Este presupuesto de validez se encuentra en los artículos 24, 25 y 28 de la Ley. La falta de este requisito de forma no invalida la relación laboral. (Dávalos, 2009, págs. 105-107)

Requisitos que deben constar en los contratos de trabajo:

En el artículo 24 de la Ley Federal del Trabajo establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, escrito que se deberá de hacer en dos ejemplares para cada una de las partes.

Ahora bien, en el artículo 25 de la misma legislación se estipulan las condiciones de trabajo que debe contener el escrito:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

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

Existen casos en los cuales en la relación laboral entre algunos patrones y trabajadores no se suscribe contrato individual de trabajo. La LFT estipula en su artículo 26 que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Clasificación de los contratos de trabajo

La ley federal del trabajo establece que los contratos se clasifican de acuerdo con su duración: Por tiempo indeterminado, Por obra determinada, Por tiempo determinado, Por temporada, De capacitación inicial y la modalidad De periodo de prueba. (Artículos 25 fracción II, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-E)

La Ley establece como regla general, que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, salvo las siguientes excepciones.

Contrato Individual por Obra Determinada. - Es aquel contrato mediante el cual, la relación de trabajo se limita a la construcción o elaboración de alguna cosa determinada y sus condiciones regirán hasta en tanto se concluya la misma. Señala

la Ley que esta modalidad podrá estipularse únicamente cuando así lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

Contrato Individual por Tiempo Determinado. - Este tipo de contratos puede estipularse únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y en los demás casos previstos por la Ley. Se refiere a que del trabajo a desarrollar se desprenda que este tiene el carácter de temporal (por ejemplo, la producción de un producto en especial o por promoción), o bien la sustitución de algún trabajador que por alguna circunstancia se ausentará de su empleo (por ejemplo, incapacidades y vacaciones). También se usan cuando por la temporada del año exista más trabajo del ordinario y es necesario la contratación de más personas, es decir, se trata de desarrollar en el centro de trabajo labores extraordinarias.

Ahora bien, en estos casos, cuando al término que se fijó en el contrato se cumple y aún subsiste la materia del trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Esto de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Contrato Individual por Temporada. - En realidad esta es una modalidad del contrato por tiempo indeterminado. Se diferencia del contrato genérico por tiempo indeterminado en que, aún y cuando la relación de trabajo sea por tiempo indeterminado, en el contrato por temporada podrá pactarse para labores de tiempo discontinuo cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas, pero de carácter discontinuo que no exijan la prestación de servicios toda la semana, todo el mes o todo el año. Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en la proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Contrato de Capacitación Inicial. - Este contrato es una modalidad que puede coexistir con cualquiera de los contratos anteriormente mencionados y con el contrato por tiempo indeterminado. El artículo 39-B señala que este tipo de contrato se da cuando con el fin de que el trabajador que se obliga a prestar sus servicios adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que

vaya a ser contratado. Como se menciona, este contrato puede coexistir con cualquiera de los contratos ya señalados y por lo tanto será necesario establecer desde este momento que tipo de contrato va a regir la relación de trabajo una vez concluido el de capacitación inicial.

Contrato Individual de Trabajo con Periodo de Prueba. – A diferencia de la modalidad de capacitación inicial, el periodo a prueba es incompatible con el contrato por obra determinada sin embargo puede coexistir con todos los demás antes señalados. No se puede aplicar si ya hubo previamente un contrato de capacitación inicial, ni este último se puede aplicar si anteriormente se contrató por un periodo de prueba. La finalidad de la inaplicabilidad del contrato de capacitación inicial y el de periodo de prueba sucesivamente es garantizar los derechos de seguridad social de los trabajadores, entre otros. Para que se pueda establecer el periodo de prueba en un contrato por tiempo determinado, es requisito que el periodo de vigencia del contrato principal, o sea que de tiempo determinado sea de más de 180 días. El periodo de prueba no podrá exceder de 30 días para trabajadores en general y podrá extenderse hasta alcanzar 180 días para el caso de puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Contrato individual por tiempo indeterminado. - Es el acuerdo voluntades que puede realizarse de manera formal y por escrito dentro del cual se especifican las condiciones de trabajo, y es este instrumento jurídico el que da origen a la relación de trabajo, en el que las partes pactan un acuerdo por tiempo indefinido, por lo tanto, la relación laboral no está sujeta a un plazo determinado.

Este contrato, está respaldado por la garantía de estabilidad laboral que tiene como objetivo proteger la permanencia en el trabajo, por lo que la relación de trabajo tendrá que existir hasta que no exista una causa de rescisión o extinción por alguno de los motivos especificados por la ley, tal como la jubilación del trabajador, su renuncia o muerte.

Este último como lo mencionamos en un principio es el que utilizamos dentro de la empresa con el fin de garantizar los derechos laborales de los trabajadores y la permanencia de estos.

Inicialmente se realizaron 42 contratos laborales puesto que las contrataciones de las fruterías enlace que tiene la empresa se realizaron en la bodega central. A la fecha se han realizado un total de 64 contratos utilizando como fundamento legal las siguientes normativas:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

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

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

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

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

Fracción reformada DOF 30-11-2012 II.

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

Fracción adicionada DOF 28-04-1978

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Fracción recorrida DOF 28-04-1978

TÍTULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPÍTULO II

Jornada de trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

CAPÍTULO III

Días de descanso

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo reformado DOF 22-12-1987, 17-01-2006

CAPÍTULO V

Salario

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. **Artículo 83.-** El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Artículo 88.- Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

CAPÍTULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

TÍTULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

Capítulo III BIS

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

Capítulo adicionado DOF 28-04-1978. Denominación reformada DOF 30-11-2012

Artículo 153-A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

4.3. Reglamento Interno de Trabajo

Concepto

De acuerdo con el artículo 422 de la LFT, el Reglamento Interior de Trabajo se define como *“el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.”*

El Reglamento Interno de Trabajo contiene el conjunto de suposiciones, producto del acuerdo entre las partes, con carácter obligatorio para trabajadores y patrones y cuyo objeto es 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 Reglamento Interno de Trabajo, 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.

Objetivo

Su objetivo es de carácter preventivo, ya que se prevén las condiciones que deben acatar los patrones 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.

Contenido

En términos del artículo 423 de la LFT, el Reglamento Interno de Trabajo deberá contener los aspectos siguientes:

1. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
7. 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.
8. Permisos y licencias.
9. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. Cabe mencionar que la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.

10. 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.

Integración de la Comisión Mixta para la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo.

Según el artículo 424 de la LFT, para llevar a cabo su formulación es necesaria la integración de una comisión mixta de representantes del patrón y de los trabajadores.

Es de mencionar que, en este caso, la legislación laboral no establece un número determinado de participantes en la comisión; no obstante, debe considerarse que el número de representantes de los trabajadores y del patrón sea igual para mantener un equilibrio de representación, además de ellos deben elegirse dos sustitutos por cada sector para que, en caso de ausencia de algún miembro pueda ser suplido y mantener así, el equilibrio de representatividad.

Procedimiento para formular el Reglamento Interno de Trabajo

Una vez integrada la comisión mixta, ésta procederá a redactar y firmar el Reglamento, para que en un plazo de ocho días siguientes a la fecha en que sea firmado se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y ésta lo apruebe.

De esta forma, el Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que, para hacerlo del conocimiento de todos los miembros de la empresa, la comisión mixta se encargará de distribuirlo y fijarlo en lugares visibles en las instalaciones de la organización.

Medidas disciplinarias

La suspensión de la relación de trabajo por la vía del castigo del patrón es posible únicamente cuando existe un reglamento interior de trabajo aplicable en la empresa y esté prevista la sanción en ese reglamento. De no haber reglamento interior o, habiéndolo, no está prevista la sanción, el patrón no puede castigar.

La Suprema Corte de Justicia, por extensión, admite la licitud de la sanción cuando esté prevista en el contrato colectivo de trabajo o en un contrato individual. Para que se pueda suspender la relación por la vía del castigo, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista reglamento interior de trabajo, contrato colectivo o contrato individual. Que en esos documentos se prevean las conductas sancionables.
- Que el trabajador incurra en la conducta sancionable.
- Que se le dé oportunidad de ser oído.

Sin embargo, cabe señalar que, según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el patrón aplica la sanción no existiendo alguno de estos requisitos, incurrirá en falta de probidad y, por lo mismo, el trabajador tiene derecho a rescindir su contrato de acuerdo con la fracción II del artículo 51 de la ley laboral y a recibir la indemnización correspondiente que importa los tres meses de salario y los veinte días por año.

Periodo y efectos de la suspensión

Para el caso en que sea necesario imponer una medida disciplinaria por cualquiera de las causas que se encuentren estipuladas en LFT en su art. 423, el periodo de la suspensión será el que acuerden ambas partes en cada caso. El periodo de la suspensión podrá ser de 1, 3, 5, 8 días dependiendo de la gravedad de la falta o de la repetición o frecuencia de esta y siempre deberá estar establecido en el propio reglamento o contrato colectivo. El periodo de suspensión (sin goce de salario nunca podrá exceder los 8 días continuos). Finalmente, esta suspensión no afecta el periodo de antigüedad o ya que en ningún caso se relaciona con las causas o motivo señalados por el art.42 de la ley federal del trabajo.

Riesgos de Trabajo

La seguridad en el trabajo es vital para el desarrollo de las empresas, ya que, entre menos accidentes y enfermedades sufran los trabajadores, mayor será su productividad. Es por ello por lo que, son necesarias las medidas de seguridad en

el trabajo, con el propósito de proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

Definiciones

Riesgo de Trabajo: son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o motivo del trabajo (art.472 LFT).

Accidente de Trabajo: es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y tiempo en que se presente (art. 474 LFT).

Enfermedad de Trabajo: es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios (art. 475 LFT).

Cuando el riesgo de trabajo se presenta, puede producir diferentes tipos de incapacidades tales como: la temporal, la permanente parcial, la permanente total, y la muerte; estas se encuentran establecidas en la Ley federal del trabajo, y una vez tipificadas será el Instituto Mexicano del Seguro Social el organismo encargado de proporcionar las prestaciones en especie, mixtas o económicas que resulten.

Para darle efectividad a los contratos y definir las disposiciones obligatorias de la empresa se Elaboró el Reglamento Interno de Trabajo teniendo como fundamento legal lo estipulado en la Ley federal del trabajo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO SEPTIMO

Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPÍTULO V

Reglamento interior de trabajo

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

- 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;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

- 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; y

- 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.

Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;

Fracción reformada DOF 01-05-2019

- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.

Fracción reformada DOF 01-05-2019

Artículo 424 Bis. - El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019

Artículo 425.- 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.

TÍTULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPÍTULO III

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.** La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.** La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.** La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.** El arresto del trabajador;
- V.** El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI.** La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

Fracción reformada DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019

- VII.** La Falta (sic DOF 04-06-2019) de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;

Fracción reformada DOF 30-11-2012, 04-06-2019

- VIII.** La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y

Fracción adicionada DOF 30-11-2012. Reformada DOF 04-06-2019

- IX.** La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

Fracción adicionada DOF 04-06-2019

TÍTULO CUARTO

Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPÍTULO II

Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

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

Fracción reformada DOF 30-11-2012

- III.** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas,

así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

- X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

TÍTULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres

Denominación del Título reformada DOF 31-12-1974

Reforma DOF 31-12-1974: Suprimió de este Título los entonces Capítulos

I “Trabajo de las Mujeres” y II “Trabajo de los Menores”

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo reformado DOF 01-05-2019

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo reformado DOF 31-12-1974

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Párrafo reformado DOF 31-12-1974

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

Fracción reformada DOF 31-12-1974. Fe de erratas DOF 09-01-1975

- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita

del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente. En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

Artículo 170 Bis. - Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Artículo adicionado DOF 04-06-2019

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

TÍTULO QUINTO BIS

Trabajo de los Menores

Título adicionado DOF 31-12-1974

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 12-06-2015

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años: *Párrafo reformado DOF 12-06-2015*

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

Fracción reformada DOF 12-06-2015

TÍTULO SÉPTIMO

Relaciones Colectivas de Trabajo

TÍTULO NOVENO

Riesgos de Trabajo

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Párrafo reformado DOF 22-06-2018

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Artículo 475 Bis. - El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 476.- Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019

4.4. Prestaciones Laborales básicas que otorga la empresa

Las prestaciones laborales son beneficios adicionales obligatorias estipuladas en la Ley Federal del Trabajo independientes al salario para el trabajador, que nacen de la relación contractual.

¿Quiénes tienen derecho a las prestaciones de ley?

La Ley Federal del Trabajo establece que toda persona que realice trabajo subordinado para una persona física o moral mediante el pago de un salario tiene derecho a prestaciones laborales.

Prestaciones laborales que se otorgan

Seguridad Social: El trabajador tiene derecho a ser afiliado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para recibir atención médica gratuita y tramitar incapacidad por enfermedad, maternidad, entre otras; estar inscrito al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y al Sistema de Ahorro para el Retiro y una Administradora de Fondos para el Retiro (Afore) para tu jubilación.

Aguinaldo: El trabajador tiene derecho a un pago anual de 15 días de salario por un año completo laborando. De lo contrario, será la parte proporcional por el tiempo que lleves en la empresa.

Vacaciones: Según el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas y que no podrán ser inferiores a seis días laborables. Dicho período, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio. Después del cuarto año, el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

Prima Vacacional: Prestación que permite al trabajador un ingreso extra de un 25 por ciento adicional para disfrutar en sus vacaciones.

Días de Descanso y Prima Dominical

Señala la Ley que, por cada seis días de labores, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.

Los trabajadores que laboren en domingo tienen derecho a una prima adicional de un 25 por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

El artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo establece cuales son días de descanso obligatorio:

- El 1o. de enero;
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- El 1o. de mayo;
- El 16 de septiembre;
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- El 25 de diciembre, y
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Las prestaciones laborales antes mencionadas forman parte de las actividades que absorbe el área de Recursos Humanos por lo que se lleva un control y registro de los pagos efectuados al personal activo.

Para el cálculo del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y prima dominical se realiza con base al salario diario.

Con lo que respecta a la prestación del seguro social la empresa cuenta con un contador externo el cual tiene comunicación con el área de RH y Administración para las altas al seguro social de los empleados que vayan siendo contratados.

De igual forma hace llegar al correo de la empresa el formato para pago de las cuotas obrero-patronales por lo que la responsabilidad que absorbe mi área es verificar que se efectúe dicho pago antes del día 17 de cada mes con el fin de evitar adquirir una multa como lo estipula la Ley del Seguro Social en su artículo 304 apartado A párrafo cuarto.

Finiquito

Cuando de forma voluntaria algún trabajador decide dar por terminada su relación laboral con la empresa, se le hace entrega de su finiquito, el cual se integra de las partes proporcionales de las prestaciones mencionadas con anterioridad en el presente capítulo.

Las actividades que se realizan en este apartado se fundamentan con las siguientes normativas:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO TERCERO

Condiciones de Trabajo

CAPÍTULO IV

Vacaciones

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

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

Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

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

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

TÍTULO TERCERO
Condiciones de Trabajo
CAPÍTULO V
Salario

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

Párrafo reformado DOF 31-12-1975

LEY DEL SEGURO SOCIAL
TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 15. Los patrones están obligados a:

Fracción III.- Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto;

Fracción reformada DOF 20-12-2001

Artículo 39. Las cuotas obrero-patronales se causan por mensualidades vencidas y el patrón está obligado a determinar sus importes en los formatos impresos o usando el programa informático, autorizado por el Instituto. Asimismo, el patrón deberá presentar ante el Instituto las cédulas de determinación de cuotas del mes

de que se trate, y realizar el pago respectivo, a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente. La obligación de determinar las cuotas deberá cumplirse aun en el supuesto de que no se realice el pago correspondiente dentro del plazo señalado en el párrafo anterior. Los capitales constitutivos tienen el carácter de definitivos al momento de notificarse y deben pagarse al Instituto, en los términos y plazos previstos en esta Ley.

Artículo reformado DOF 20-12-2001

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 29.- Son obligaciones de los patrones:

Fracción II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto. Es obligación del patrón pagar las aportaciones por

cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

Fracción reformada DOF 24-02-1992, 22-07-1994, 06-01-1997

Artículo 35.- El pago de las aportaciones y descuentos señalados en el artículo 29, será por mensualidades vencidas, a más tardar los días diecisiete del mes inmediato siguiente, a través de los formularios electrónicos o impresos que determine el Instituto.

Párrafo reformado DOF 06-01-2016

El Instituto podrá emitir y notificar liquidaciones para el cobro de las aportaciones y descuentos a que se refiere el artículo 29. Estas liquidaciones podrán ser emitidas y notificadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social conjuntamente con las liquidaciones del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, previo convenio de coordinación entre ambas instituciones.

Artículo reformado DOF 28-12-1989, 24-02-1992, 06-01-1997

4.5. Aviso de Rescisión

Lay Ley obliga al patrón a notificar al trabajador por escrito la causa o causas de la rescisión laboral y la fecha o fechas en las que estas ocurrieron o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Por consiguiente, recae dentro de mis responsabilidades realizar dicho procedimiento por lo que se redacta el escrito de aviso de rescisión por medio del

cual la empresa le informa claramente al trabajador la conducta o conductas que dan lugar a la terminación de la relación laboral, adjuntando el acuse a su expediente con el fin de cumplir con el ordenamiento legal y no tener repercusión alguna.

Para Baltazar Cavazos la Rescisión de las relaciones de trabajo “es una forma de terminación de las mismas por el incumplimiento del contrato por cualquiera de las partes que lo hubiera celebrado” (Cavazos, 2000, pág. 171).

Mario de la Cueva sostiene que la rescisión “es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones” (Cueva, 2011, pág. 241)

De lo anterior se puede llegar a un concepto propio, en el cual se precisa que la rescisión es una forma de disolución o ruptura de la relación de trabajo por parte de uno de los sujetos de la misma, toda vez que el otro ha incumplido sus obligaciones laborales previstas en la Ley.

La Ley Federal del Trabajo enlista en su artículo 47 quince causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón dentro de las que destacan, la falta de probidad u honradez de los trabajadores, daños o perjuicios materiales a las instalaciones, o la ausencia del trabajador por más de tres veces de manera consecutiva entre otras.

Son causales de rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.*

Engañar es hacer creer a alguien, en este caso al patrón por medio de palabras o acciones lo que no es verdad, esta fracción engloba todas aquellas acciones que el

trabajador puede hacer para fingir que tiene las capacidades necesarias para realizar las funciones para las que es contratado cuando en realidad no es así, si el patrón descubre esto antes de 30 días puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.*
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.*
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.*

Las fracciones II, III y IV hablan de Probidad y esto significa moralidad, integridad, honradez en las acciones. Si un trabajador incurre en acciones contrarias a esto ya sea contra el patrón mismo, su familia, otros trabajadores, clientes y proveedores etc. Lo anterior ya sea dentro del centro del trabajo y en caso de ser fuera del mismo siempre y cuando estos sean graves y hagan imposible el cumplimiento de la relación del trabajo el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

- VI. *Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.*
- VII. *Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.*

Perjuicio es la acción de ocasionar un daño o menoscabo material por cualquier acción u omisión. Las fracciones V y VI establecen que cuando un trabajador comete algún daño de manera intencional en los bienes del patrón este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

La fracción VII establece que se rescindiré la relación de trabajo no solo si se provoca un daño o menoscabo material en los bienes del patrón, sino que además de esto pone en peligro la seguridad del centro de trabajo y de las personas que se encuentren dentro de él.

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

El artículo 3º Bis. De la Ley Federal del trabajo establece que:

“Para efecto de esta ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”

Se llama inmoral a todo aquello que va contra los valores, buenas costumbres, creencias y normas de una sociedad. Hostigamiento es aquel acto de acoso hacia

una persona. Si un trabajador comete alguno de los actos mencionados con antelación contra cualquier persona dentro del centro de trabajo el patrón este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

Acoso sexual, es la manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitud de favores sexuales con distintas formas de proceder dirigidas a un receptor contra su consentimiento.

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

Cuando un trabajador revela a una persona ajena los secretos de fabricación o información de carácter confidencial con la intención de perjudicar al patrón o a la empresa misma este puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador se abstenga de presentarse al centro del trabajo por más de tres días.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador deje de hacer las actividades para las que fue contratado sin causa justificada.

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

Los centros de trabajo dependiendo de su actividad deben tener una serie de reglas de seguridad que garanticen que los trabajadores no corren ningún riesgo dentro de mismo, si algún trabajador no cumple con las medidas de seguridad no solo se pone en riesgo si no que puede poner en riesgo a otros trabajadores

y al centro de trabajo mismo, es por eso que los legisladores establecen esta causal de rescisión.

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

Se le llama Estado de embriaguez a aquel en el que se pierde el control a causa del consumo excesivo de alcohol.

Narcótico o droga enervante, son aquellas sustancias que tiene la capacidad de alterar el estado psíquico y/o físico de una persona en un amplio rango.

Cuando una persona se encuentra bajo los efectos del alcohol, o de alguna droga su capacidad física e intelectual se encuentran disminuidas, y con ello puede provocar riesgos para él y las personas que lo rodean, en este supuesto el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

Esta causal se refiere a que el trabajador sea condenado a prisión por la comisión de algún delito, esto representa imposibilidad para que este cumpla con el contrato de trabajo y en este caso el patrón tiene que rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio para sí.

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

Cuando para realizar algún trabajo es necesario tener algún documento que acredite conocimientos específicos como un título técnico o universitario, cedula profesional o algún otro y el trabajador no cuente con ello el patrón puede rescindir el contrato que tiene con el trabajador sin ningún perjuicio.

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

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La Licenciatura en Derecho abarca un amplio campo laboral, debido a que se clasifica y divide en diferentes categorías.

El área de recursos humanos de una empresa engloba distintas normativas a seguir, por lo que es necesario de un profesionista con conocimientos técnico-jurídicos y que, sin duda gracias a la excelente educación académica que me brindó esta máxima casa de estudios, logré iniciar y desarrollar mi experiencia profesional al implementar, desempeñar y solucionar las necesidades de la empresa Frutas y Verduras del Caribe S de R. L. de C. V. enfocadas a sus relaciones laborales y las obligaciones que ello conlleva.

Las asignaturas específicas de concentración profesional que tome dentro de la Universidad de Quintana Roo han contribuido de manera muy importante al aportar herramientas jurídicas necesarias para poder desenvolverme y desempeñar de manera exitosa en el área de Recursos Humanos de la empresa privada de la que se habló en el capítulo 4 del presente trabajo.

La materia de Teoría general de los contratos y negocio jurídico en la cual conocí los elementos generales de los contratos, los sujetos, sus elementos esenciales: conocimiento y objeto. Sus elementos de validez: Capacidad legal de las partes contratantes, Ausencia de vicios del consentimiento, Licitud en el objeto, motivo o fin y formalidades. Así como la diferencia entre un contrato y un convenio.

La materia de Derecho Individual de Trabajo me aportó los conocimientos sobre los sujetos del derecho del trabajo, la relación laboral, las condiciones de trabajo, el salario, las jornadas de trabajo, ejercicios prácticos sobre el cálculo total y parcial de vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, prima dominical y la estructura del contrato individual del trabajo.

La materia de Derecho Colectivo de trabajo me aportó los elementos básicos que debe contener un reglamento interno de trabajo.

La materia de Derecho de la Seguridad Social me dio los conocimientos de los riesgos de trabajo.

Cabe destacar que lo plasmado en el presente trabajo, solo es una pequeña parte de lo aprendido en la carrera y que conforme avanza el crecimiento de la empresa, van incrementando las obligaciones y por consiguiente se van adhiriendo nuevas normativas con el fin de cumplir con las mismas.

5.2. Recomendaciones

Específicamente en las asignaturas relacionadas con derecho laboral con base a mi experiencia mi recomendación, es que los profesores responsables de impartir las materias deberían asignar prácticas supervisadas en la elaboración de los diferentes tipos de contratos: obra de determinada, tiempo indeterminado, de prueba, de capacitación inicial sujetos a ejemplos específicos y reglamentos internos de trabajo, evaluándolos de acuerdo con los lineamientos y al proceso de aprobación de la junta local de conciliación y arbitraje. Esto con la finalidad de que el egresado pueda desarrollar dichos proyectos sin contratiempos puesto que ambos proyectos están vinculados entre sí y para que pueda surtir efectos el reglamento interno tiene que estar debidamente depositado ante la junta local de conciliación y arbitraje. Y la mayoría de lo que se aprende en la universidad solo es de manera teórica.

Como alumna considero que en el último semestre se debería dar la oportunidad de llevar un caso específico como auxiliar o apoyo de uno de los profesores con el fin de conocer de manera práctica todas las etapas procesales; promoción, demanda, sentencia por mencionar algunas.

Esto con el fin de conocer y poder desenvolver de manera eficaz y segura los procesos jurídicos después de egresar de la carrera.

Fuentes de Información

- Cavazos, B. F. (2000). El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. México: Trillas.
- Cueva, M. d. (2011). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Porrúa.
- Dávalos, J. (2009). Derecho Individual del trabajo. México: Porrúa.
- Jurídicas, I. d. (2002). *Enciclopedia jurídica mexicana* (Vol. tomo II). México: Porrúa-UNAM.
- Ramírez, D. G. (s.f.). *Historia*. Obtenido de Universidad de Quintana Roo:
http://www.uqroo.mx/index_20_aniv/historia/

Legislación

Ley federal del trabajo.

Ley del seguro social.

Ley del instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores.

Legislación Universitaria

Decreto de Creación de la Universidad de Quintana Roo

Ley Orgánica de la UQROO.

Reglamento de estudios superiores de la universidad de quintana roo.

Reglamento de titulación.

Programa de la licenciatura en derecho. Plan 2007.

Sitios Web

<https://www.congresoqroo.gob.mx/>

<http://www.uqroo.mx/>

<http://sigc.uqroo.mx/>