

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Instrucciones:

- I. Conteste brevemente en equipo de 2 personas, en el caso que corresponda, cite el artículo y la definición conforme a la Ley Federal del Trabajo.
1. ¿Qué se define a un trabajador?
R= Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
 2. ¿Qué afirma el artículo 3º?
R= Dan a entender que un trabajo es un derecho, en el cual el empleador no puede discriminar a nadie, ni esclavizarlo y verlo como artículo desechable.
 3. ¿A qué se refiere el artículo 21 del contrato individual de trabajo definido en el artículo 20?
R= Que todo trabajador tiene derecho aun salario y un trato igualitario.
 4. ¿Qué deben contener el escrito que contenga las condiciones de trabajo?
R=
 - 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.
 - Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

5. ¿Qué deberá observarse en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional?

R= Hay que indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante

arrendamiento o cualquier otra forma;

La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente.

Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

6. ¿A qué se refiere el artículo 39-A?

R= Nos habla acerca de tiempos indeterminados de prueba de un trabajador.

Haciendo referencia a puestos administrativos o gerenciales los cuales no deben exceder a mas de 180 días. Además de que gozara del salario en el tiempo de prueba.

7. ¿Cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón?

R= 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.

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 de 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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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

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

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.

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

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.

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

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

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

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

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

8. ¿Qué horarios tienen las jornadas de trabajo?

R= La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

9. ¿Cuáles son los días de descanso obligatorio?

R= En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

10. ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador que tenga más de un año de servicios?

R= 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.

11. ¿Cómo se define al salario y como puede fijarse?

R= El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

12. ¿A qué se refiere el artículo 126?

R= Aquí nos habla acerca donde el patrón no podrá realizar reparto de utilidades.

13. ¿Qué está prohibido a los trabajadores?

R= Usar la habitación para fines distintos. Subarrendar las habitaciones.

14. ¿Cuáles son las normas a que se refiere el artículo 163?

R=El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor.

En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

15. ¿Qué es el Reglamento interior de trabajo?

R= 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.

II. Calcule según corresponda. (Aproximar vs. Ley, no utilizar calculadoras online).

a) Calcule el finiquito de una persona que tiene un Salario Diario Integrado de \$750.00, que fue contratada el 1o de junio de 2012 y que laboró hasta el día de hoy. Lea CAPITULO IV, Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, y Rescisión de las relaciones de trabajo.

R= Considerando que son 15 días de aguinaldo

$$15/365 = 0.04109$$

El trabajador laboró 2190 por lo tanto

$$0.04109 * 2190 = 89.9871$$

Parte proporcional en días por el salario

$$89.9871 * 750 = 67,490.325 \text{ se le pagara}$$

- b) ¿Cuánto es el valor del aguinaldo de una persona que tiene un salario diario integrado de \$600, y ya cumplió con una antigüedad 15 meses en la empresa para el mes de diciembre de este año? Verifique CAPITULO V, Salario.

$$R = 15/365 = 0.04109 \text{ proporción por día}$$

$$90 \text{ igual a 3 meses} = 0.04109 * 90 = 3.69$$

$$15 \text{ días} + 3.69 = 18.69$$

$$18.69 * 600 = 11,219.17$$

- c) Considerando los ingresos de la persona del inciso b, ¿cuál es el monto que percibirá al final de su quincena, si trabajó 10 horas de tiempo extra de lunes a sábado, y acudió a trabajar 2 horas en su día de descanso? Cheque CAPITULO II, Jornada de trabajo.

$$R = 600 * 14 = 8400$$

$$600/8 = 75 \text{ por hora}$$

$$75 * 2 = 150 \text{ la hora extra}$$

$$150 * 22 \text{ horas extras} = 3300$$

$$8400 + 3300 = \$11,700$$