



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"
SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA



GUÍA

De estudio para
Presentar **ETS** de la
UNIDAD DE APRENDIZAJE
DERECHO LABORAL

TURNOS: AMBOS

Fecha de elaboración: 2020

Presidentes de Academia: LIC. JULIA SÁNCHEZ GUILLERMO (T. Matutino)

LIC. BULMARO GONZÁLEZ MORALES (T. Vespertino)



Introducción.-

El material que se presenta contiene las cuatro unidades didácticas que integran el programa de Derecho Laboral. En él encontrarás los contenidos que podrás resolver con el apoyo de diversos ordenamientos legales como la Ley Federal del Trabajo, Ley del Seguro Social y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; todas en su última edición 2020.

En caso de tener algún problema, puedes acudir con el profesor que te impartió la unidad de aprendizaje o con otro que le tengas confianza.

Objetivos

- Proporcionar una idea clara de los conocimientos, habilidades y destrezas que como mínimo debes tener para presentar y aprobar el Examen a Título de Suficiencia.
- Ser un valioso auxiliar que te permita como alumno, desarrollar a través de la resolución de los ejercicios las competencias en materia de Derecho Laboral.

Justificación

La elaboración de esta Guía de Estudios obedece a la necesidad de contar con un material que permita a través de la realización de diversas actividades, el desarrollo de competencias para estar en posibilidades de presentar y aprobar el Examen a Título de Suficiencia.

Estructura y contenidos

- UNIDAD 1.-El Derecho laboral y sus normas de carácter social
- UNIDAD 2.-Inicio, vida y conclusión de la prestación del trabajo
- UNIDAD 3.-Salarios y prestaciones de Ley
- UNIDAD 4.-Los riesgos de trabajo, medidas de seguridad e higiene y capacitación



Evaluación

No se considerará para determinar la calificación final.

Materiales para la elaboración de la guía

- Se encuentran al finalizar la guía

Actividades de estudio

- Se sugiere formar algún equipo con compañeros que estén en la misma situación

Problemas para la autoevaluación

- NO existen.





COMPETENCIA GENERAL

Contextualiza situaciones que se generan en la relación obrero-patronal con base en los preceptos jurídicos establecidos en el Art. 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus leyes reglamentarias (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social).



1. Identifican los sujetos protegidos por el artículo 123 constitucional y menciona el ámbito de aplicación de las leyes reglamentarias del citado precepto constitucional

- Trabajadores, empleados domésticos
- El patrón: este se aplica en las relaciones obrero patronal donde hay problemas o conflictos entre ellos

Es fundamental para todos estos y en la vida cotidiana

2. Elabora un esquema en donde represente el lugar que ocupa el derecho laboral en el régimen jurídico social del país

Derecho:

Derecho público- constitucional, administrativo, fiscal y penal

Derecho privado- mercantil y civil

Derecho internacional- derecho internacional público y derecho internacional privado

Derecho social- laboral

3. Describe tres casos prácticos en donde tengan la aplicación las disposiciones legales de la ley Federal del trabajo.

- cuando haya algún problema con el pago por las horas laboradas y que no han sido pagadas
- a falta de condiciones necesarias para desempeñar el trabajo y que afecten la calidad del trabajo
- cuando el trabajador sea cómplice de decir cosas contrarias a las condiciones del empleo para perjudicar al patrón

4. ¿Qué es lo que debe hacer el que imparte justicia laboral cuando tiene dudas sobre la aplicación de los preceptos legales ante una controversia obrero patronal?

Aplicar lo que más favorezca al trabajador

5. Concepto de derecho del trabajo.

- Conjunto de normas y principios jurídicos basados en la idea de justicia social, destinados a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan con motivo de ellas.
- Resultado de la lucha de clases a modo de conquista de los trabajadores



6. Una definición de seguridad social y su relación con el derecho del trabajo.

Complemento de las leyes laborales que tiende a procurar el desenvolvimiento y superación tanto del trabajador como de su familia estableciendo leyes para proteger la vida, salud, bienestar económico, social, cultural y moral extendiéndose a las personas que dependen económicamente de ellos; fundamentado en el artículo de la Ley Federal del Trabajo “El trabajo es un derecho no un deber social”

7. Explicación de la relación del derecho del trabajo con otras disciplinas.

El derecho del trabajo no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias especialmente de las legales; de allí surge sus relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado sobre las que ha influido durante el curso de su evolución modificando conceptos tradicionales e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de libertades que no existen solo en beneficio del hombre sino también para la sociedad de la que forma parte

8. ¿Cuáles son los fines de las normas del trabajo?

- El desarrollo de las personas en su capacidad de seres humanos, que estas tengan o gocen de ciertos derechos como la dignidad humana, bienestar personal, desarrollo pleno de sus habilidades, condiciones de trabajo adecuadas
- Para que la persona pueda trabajar con libertad y seguridad para mejorar la calidad de vida de las personas
- Lograr el equilibrio entre las relaciones de producción

9. ¿Qué es la justicia social?

Es la igualdad de oportunidades y de derechos humanos es imprescindible para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial.

10. ¿Porque el derecho del trabajo es de interés social?

Se refleja en la sociedad el trato que se vea trabajadores y en su pensamiento y forma de vivir desigualdades que hay entre clases sociales.

11. ¿Qué es el derecho social?

Una rama del derecho que surge como su misión es la de ordenar y corregir las desigualdades que hay entre clases sociales.

12. ¿Qué tipo de garantía es la libertad del trabajo?

Individual y a la vez social

13. ¿Qué es para tí la igualdad en el derecho del trabajo?

Que a cada persona se le trate igual y equitativamente sin discriminarla.

14. ¿Qué es el derecho al trabajo y qué ordenamiento legal lo establece como tal?

Es una garantía individual y a la vez social artículo 123 constitucional



15. ¿Qué es el orden público?

Es aquel estado de armonía que se desprende del cumplimiento de las normas jurídicas.

16. ¿Cuales derechos del trabajador consideras que son irrenunciables y por qué?

- Salario de lo contrario como satisface iría sus necesidades y las de su familia
- Igualdad no discriminación para realizar su trabajo en armonía

17. ¿Por qué consideras que el Estado funge como rector en el cumplimiento de las normas laborales?

Para evitar que los patronos abusen de los trabajadores.

18. Menciona conforme a la ley Federal del trabajo a quienes complete la aplicación de las normas del trabajo en sus respectivas jurisdicciones

- A la autoridad del trabajo artículo 523
- Centro Federal de conciliación y registro laboral

19. Define el derecho social

Rama del derecho que surge en el derecho público, su misión es la de ordenar y corregir desigualdades que existen entre las clases sociales

20. ¿Qué es la Seguridad Social?

Es la que tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, otorgamiento de una pensión previo cumplimiento de los requisitos legales.

21. ¿Cual es el objeto de la Seguridad Social?

Procura la superación y desenvolvimiento del trabajador y su familia estableciendo las reglas necesarias para proteger la vida y la salud de él y su familia

22. Menciona cuál es la normatividad que regula la seguridad social en México

La ley del seguro social

23. Un concepto de relación jurídica-laboral

-Artículo 20: Ley Federal del Trabajo cualquiera que sea el acto que le den origen a la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Mediante la existencia de un contrato entre el que presta el trabajador y el que lo recibe.



24. Los elementos de la relación jurídica-laboral

- Patrón
- Trabajador
- Contrato

25. Concepto legal de cada uno de los elementos que intervienen en la relación jurídica laboral

- Contrato: acuerdo de voluntades para crear y transmitir derechos y obligaciones
- Trabajador: persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado
- Patrón: persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

26. Concepto de obligación laboral

Relación jurídica constituida entre trabajador y patrón por la cual el primero deberá aportar su fuerza de trabajo al segundo y éste deberá pagarle el salario correspondiente bajo las condiciones establecidas en la ley Federal del Trabajo

27. Menciona una obligación del patrón en materia de contratación.

- El patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos
- En las categorías de técnicos y profesionales deben ser mexicanos salvo que no haya en una especialidad se podrá contratar en proporción que no exceda del 10%

28. ¿Cuál es la importancia de marcar límites de contratación de trabajadores extranjeros en empresas mexicanas?

Las empresas mexicanas contribuyen con mayores empleos disponibles, y si son ocupados por extranjeros reducen las posibilidades de una mejor calidad de vida para los trabajadores mexicanos

29. ¿A quienes se les considera representantes de los patrones?

A los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerza funciones en la dirección o administración de la empresa

30. Menciona que es la contratación por periodo de prueba, por cuánto tiempo máximo debe ser y qué pasa con los derechos del trabajador durante este tiempo de contratación (artículo 47)

- Es de hasta 30 días mostrando sus aptitudes.
- Trabajador de confianza 180 días
- Sus derechos y obligaciones serán iguales a las de los demás trabajadores que están laborando en la empresa



31. Menciona en qué consiste la contratación para capacitación inicial, cual es el tiempo máximo de duración y cuáles son los derechos del trabajador durante este tiempo.

Capacitación inicial aquella en que un trabajador se obliga a prestar servicios subordinados con el fin de adquirir conocimientos y habilidades. La duración máxima para el trabajador de confianza es hasta por seis meses

32. Menciona el concepto de contrato colectivo y contrato ley.

-Contrato colectivo: convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con el objetivo de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajador en una o más empresas o establecimientos.

-Contrato ley: convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones en una rama de la industria en una o varias entidades federativas o zonas económicas

33. Menciona que artículo de la Constitución señala las garantías mínimas que se deben otorgar al trabajador y en qué leyes se encuentra en reglamentadas.

Apartado “A” están reglamentadas en la ley Federal del Trabajo

34. ¿Qué estipula el artículo 56 de la ley Federal del Trabajo respecto a las condiciones mínimas de trabajo?

No podrán ser inferiores a las fijadas y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza salvo las modalidades

35. Autoridad ante la cual se solicitan las modificaciones a las condiciones de trabajo.

Tribunal laboral o del trabajo

36. ¿En qué casos el trabajador tiene derecho a solicitar la modificación de las condiciones del trabajo?

-Cuando el salario no sea remunerado por artículo 57 ley Federal del Trabajo

-Jornada excesiva

-Cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen

37. Menciona qué se entiende por jornada de trabajo según la ley Federal del Trabajo.

-Artículo 58: jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta disposición del patrón para prestar su servicio

38. ¿Quién es fija en la duración de la jornada?

-Artículo 59: el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que puede exceder de los máximos legales



39. Menciona cuáles son los tipos de jornada que reconoce la ley Federal del Trabajo y cuál es la duración máxima de cada una de ellas.

-Artículo 60: jornada diurna es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas. Jornada nocturna es de entre las 20:00 horas y las 6:00 horas, jornada mixta la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna

40. Durante la jornada continua de trabajo, ¿el trabajador tiene derecho a descansar?; de ser afirmativa la respuesta menciona cuánto tiempo y artículo donde se estipula.

-Artículo 63: durante la jornada de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos

41. Señala cómo se computa el tiempo de la jornada, cuando el trabajador no sale de su centro de trabajo durante el descanso las comidas.

-Artículo 64: el tiempo correspondiente le será computada como tiempo efectivo de la jornada de trabajo

42. De acuerdo con el artículo 65 de la ley Federal del Trabajo, menciona en qué casos la ley autoriza la prolongación de la jornada de trabajo en forma obligatoria, señalando también lo que estipula el artículo 231 del mismo ordenamiento

-Artículo 65: en siniestros o riesgos que peligran la vida del trabajador, del patrono de la empresa la jornada de trabajo podrá postergarse por el tiempo establecido

-Artículo 231: las tripulaciones están obligadas a proteger su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, las horas extras se retribuirán en la forma prevista en el artículo 57

43. Conforme a los artículos anteriores mencionar cómo se pagan estas horas de prolongación de la jornada

-Artículo 67: las horas de trabajo se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde con una de las horas. Las horas de trabajo extra se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada

44. Menciona en qué casos la ley Federal del trabajo permite la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias y por cuánto tiempo

-Artículo 66: podría también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias y tres veces en una semana



45. En los casos anteriores, señala cómo se paga cada hora extra y mencionan los artículos que lo estipulan

-Artículo 67: las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100% más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

-Artículo 68: la prolongación del tiempo extra que exceda de nueve horas a la semana se pagarán con un 200% más del salario.

46. Menciona cuantos días por ley debe de descansar el trabajador.

-Artículo 69: por cada seis días de trabajo se disfrutará de un día de descanso por lo menos con goce de salario íntegro

47. ¿Quién es fija en el descanso semanal y que el artículo lo estipula?

-Artículo 70: en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días; aquellos trabajados deberán disfrutar de los de descanso semanal

48. ¿En qué casos el trabajador puede prestar sus servicios el día domingo y en su caso como se paga?

-Artículo 71: en los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal del domingo. Los trabajadores que presten sus servicios el domingo tendrán derecho a una prima dominical de un 25%

49. Menciona cuántos y cuales son los días de descanso obligatorios para el trabajador según la Ley Federal del Trabajo.

-Artículo 174: el 1 de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración al 5 de febrero, el tercer lunes de marzo respecto al 21 de marzo, el 1 de mayo el 1 de septiembre el tercer lunes de noviembre, el 1 de diciembre con seis años, el 25 de diciembre

50. ¿El trabajador está obligado a prestar sus servicios el día de descanso obligatorio? de ser afirmativo, menciona ¿cómo se paga ese día?

-Artículo 75: los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague aparte de su salario con un salario doble por el servicio prestado



51. Menciona ¿quiénes determinan que el trabajador o trabajadores deberán laborar en su caso el día festivo?

-Artículo 75: en los casos del artículo los trabajadores y patrones determinarán el número de trabajadores que deberán prestar sus servicios, si no hay convenio recae en la junta de conciliación permanente.

52. Menciona cuál es el objetivo de que el trabajador goce de un periodo vacacional.

Son necesarias, no sólo por diversión sino para relajarse, descansar y salir de la rutina

53. Conforme a la ley Federal del trabajo, menciona ¿cuántos días de vacaciones pagadas tendrá derecho a disfrutar un trabajador que tiene una antigüedad de en el empleo de un año un día?

-Artículo 76: no inferior a seis días laborales

54. Menciona conforme a la Ley Federal del Trabajo, ¿cómo se van aumentando por cada año de servicio los días de vacaciones?

-Artículo 76: aumentar a dos días laborales hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios. Después de cuatro años se aumentará dos días por cada cinco años de servicio

55. Señala a partir de qué fecha el patrón deberá conceder a sus trabajadores del periodo vacacional según el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.

56. ¿El trabajador tendrá derecho a un pago adicional durante el periodo vacacional de ser afirmativo de cuánto?

-Artículo 80: a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo

57. ¿Las vacaciones son compensables en dinero? y en su caso ¿por qué?

Según el artículo 80 deberán ser pagadas pero si las trabaja se pagarán al doble, independientemente del salario normal.

58. Conforme a la ley Federal del trabajo menciona ¿qué es el aguinaldo?

-Artículo 87 una retribución al trabajador por los días laborados.

59. ¿A cuánto equivale el aguinaldo?

A 15 días de salario por lo menos



60. Según la Ley Federal del Trabajo ¿cuándo deberá pagarse el aguinaldo?

-Artículo 87: antes del día 20 de diciembre.

61. Cuando el trabajador tiene una antigüedad menor de un año ¿tiene derecho al aguinaldo?, de ser afirmativa tu respuesta ¿cómo se paga éste?

-Artículo 87: será la parte proporcional del tiempo que trabajo conforme al que hubiera trabajado

62. Legalmente ¿qué se entiende por sindicato?

-Artículo 356: asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

63. Menciona ¿qué tipos de sindicatos pueden formar los trabajadores de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo?

-Artículo 360: a) gremiales- trabajadores de un mismo oficio, b) de empresa- trabajadores que prestan servicios, c) industriales- trabajadores que prestan servicios a dos o más compañías, d) nacionales de industria- instalada en dos o más estados, e) varios oficios- trabajadores de diversas profesiones

64. Menciona qué tipo de sindicatos pueden formar los patrones de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.

-Artículo 361: por ramas de actividad, nacionales.

65. Menciona las personas que no pueden formar parte de los sindicatos.

-Artículo 363: los trabajadores de confianza.

66. Menciona las personas que no pueden ser dirigentes de los sindicatos.

-Artículo 372: los extranjeros

67. Menciona las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

-Artículo 42 LFT: son causas de suspensión temporal- enfermedad contagiosa, prisión preventiva del trabajador, arresto del trabajador, desempeño del trabajador en cargos congresales y electorales, fungir como representante en la CONASAMI, que el trabajador no cuente con documentación requerida para su contratación

68. Menciona las causas de terminación de las relaciones de trabajo y cuáles son las obligaciones derivadas de esta para el patrón y el trabajador.

-Artículo 53: causas de terminación de las relaciones de trabajo

- a) mutuo consentimiento
- b) muerte del trabajador
- c) la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital
- d) la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador
- e) los casos a que se refiere el Artículo 434.



69. Señala las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

-Artículo 42 causas de rescisión de la relación de trabajo no imputables al patrón:

- a) engañar al trabajador.
- b) falta de honradez
- c) agredir a los compañeros de trabajo
- d) poner en riesgo la seguridad del centro laboral
- e) revelar secretos de fabricación

70. Señala las causas de rescisión de la relaciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

-Artículo 51 causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador:

- a) engaño al patrón,
- b) faltas de publicidad u honradez por parte del patrón a sus representantes,
- c) cometer en contra del trabajador y a sus familiares actos graves,
- d) reducir el salario del trabajo,
- e) no recibir el salario en la fecha y lugar convenidos,
- f) dañar los instrumentos del subordinado,
- g) poner en peligro la salud de los trabajadores y familiares,
- h) poner en peligro la seguridad de los trabajadores

71. En el supuesto de que el trabajador no estoy de acuerdo con la causa de la rescisión, menciona ante que autoridad podrá recurrir y las dos opciones que tiene el trabajador

-Artículo 48: el trabajador podrá solicitar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de su elección que se le reinstale en el trabajo que se desempeña o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario

72. Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a:

-Artículo 48: consecuencia de no comprobar la causal de rescisión si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos, desde la fecha de despido hasta que se dicte el laudo

73. Señala los casos en que el patrón quede eximido de la obligación de reinstalar al trabajador.

-Artículo 49:

- a) cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año,
- b) si comprueba ante la junta que el trabajador por razón del trabajo o grado que desempeña o por las características de sus labores,
- c) se en los casos de trabajadores de confianza,
- d) en el servicio doméstico,
- e) cuando se trate de trabajadores eventuales



74. ¿Qué es salario para tí?

Es una retribución que debe recibir el trabajador por el trabajo que realiza durante un día jornada u hora.

75. Proporciona un ejemplo práctico de cada una de las formas de salario

- a) por unidad de tiempo. Artículo 83: determinación del salario variable. Puede fijarse por unidad de tiempo por el que se pondrá a disposición del trabajador sin que puede exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra el de la herramienta como consecuencia del trabajo
- b) por unidad de obra. Sería el caso de un albañil que vaya a construir una banquetta (esa es la obra) cuando la termine su trabajo habrá finalizado.
- c) por comisión. Cuando alguien se convierte en el comisionista del comitente y vendrá su mercancía pero sólo recibirá un porcentaje establecido en un contrato de comisión mercantil.
- d) a precio alzado. Se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra y la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar.

76. Señala los elementos que integran el salario

-Artículo 4: cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, primas, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

77. Actualmente en nuestro país ¿consideras que el salario, conforme a lo establecido por la ley es remunerador?

En general no, porque la cuota es muy baja el salario mínimo es de \$123.22 y no se cubre la canasta básica

78. Conforme a lo que establece la ley Federal del trabajo, ¿en qué lapso deben pagarse los salarios?

-Artículo 88: no podrán ser mayores a una semana para los que realizan un trabajo material y de 15 días para los demás trabajadores

79. ¿Qué significa para ti la utilidad de una empresa?

Ganancias que obtiene una empresa al finalizar un ejercicio fiscal.

-Artículo 120: son las utilidades de la empresa.

80. ¿Qué criterios que establece la ley para determinar la cantidad que cada trabajador corresponde de las utilidades?

Salario recibido en el año fiscal y días trabajados en el año fiscal



81. Señala ¿en qué casos los trabajadores no tienen derecho a participar de las utilidades de la empresa?

-Artículo 127: representantes patronales, trabajadores de confianza, trabajadores del hogar, trabajadores eventuales con menos de 60 días trabajados

82. Mencionan los patrones que están exceptuados de las obligaciones de repartir utilidades a los trabajadores.

Empresas de nueva creación durante el primer año, empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años, empresas de industria extractiva durante el periodo de exploración, instituciones de asistencia privada

83. ¿Qué salario se toma como base para determinar la cantidad que le corresponde a cada trabajador de las utilidades de la empresa?

-Artículo 124: cuota diaria.

84. Señale el plazo que tiene el patrón para hacer el reparto de utilidades entre los trabajadores.

-Artículo 122: el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual; aún cuando esté en trámite objeción de los trabajadores

85. Describe lo que pasa cuando un patrón no respeta el derecho de preferencia.

-Artículo 157: el trabajador tiene derecho de solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

86. Da una definición de escalafón

Clasificación de los individuos de una empresa o institución ordenados según su grado, antigüedad o méritos. Los rangos pueden definir funciones jerárquicas, administrativas, operativa, etc.

87. Enumera los factores que se toman en cuenta para integrar el escalafón.

Conocimientos, actitudes, antigüedad, mérito, familia

88. Anota el concepto de antigüedad.

Tiempo transcurrido desde el día en que se emplea una en una empresa.



89. ¿Qué elementos se toman en cuenta para formular el cuadro de antigüedades?

Nombre de los trabajadores, años de servicio prestados y las categorías de cada profesión u oficio que se manejen

90. Anota los casos en que se debe pagar al trabajador la prima de antigüedad.

-Artículo 162: ser trabajador de planta; siempre que hayan cumplido 15 años de servicio a los que se separen de forma voluntaria; a los que se separen por causa justificada y a los despedidos independientemente de la justificación o injustificación del despido

91. Explica lo que entiendes por riesgos de trabajo y qué le y los regula.

-Artículo 473: son los accidentes y enfermedades a los que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo (Ley Federal del Trabajo)

92. Da un concepto de enfermedad de trabajo.

-Artículo 475: enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado 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

93. Da un concepto de accidente de trabajo.

-Artículo 474: toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior a la muerte, producida repentinamente en el ejercicio o con motivo de trabajo cuales quiera que sean el lugar y el tiempo en el que se presenten

94. ¿Cuándo estará la empresa obligado a establecer una enfermería y cuando un hospital para la atención de los trabajadores?

-Enfermería: cuando tenga su servicio más de 100 trabajadores.

-Hospital: cuando tenga su servicio más de 300 trabajadores

95. Explica cómo está integrada la Comisión mixta de seguridad e higiene y cuáles son sus funciones.

-Artículo 509: en cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarios; compuesta por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas preventivas



96. Menciona en qué consiste la obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento y cómo se da cumplimiento a esta disposición legal.

-Artículo 153: los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y estos a recibir la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad.

97. De acuerdo con lo señalado en clase ¿cual es la diferencia o diferencias entre la capacitación y adiestramiento?

El adiestramiento busca que el individuo adquiera lo más rápido posible las habilidades necesarias para realizar sus tareas mediante un entrenamiento práctico; por el contrario, la capacitación consiste en instruir a la persona proporcionándole toda la información teórica práctica

98. ¿Cuándo y ante quien deben presentarse los planes y programas de capacitación y adiestramiento de las empresas?

Estos se laboran dentro de los 15 días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

99. ¿Cuánto tiempo tiene la autoridad responsable para revisar los planes y programas de capacitación y adiestramiento y qué pasa cuando no hace ninguna observación a las empresas en ese lapso?

Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del trabajo y previsión social los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya establecido

100. De acuerdo a tu criterio, menciona ¿cual es la importancia que tienen como autoridad la inspección del trabajo?

Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías

SECCIÓN PRÁCTICA

Para la sección práctica, tendrás que consultar el cuaderno de trabajo que resolviste durante el semestre y es el que se anexa; revísalo y resuélvelo nuevamente, pero, sólo en su sección práctica. Cualquier duda que tengas puedes consultar a los maestros que imparten esta unidad de aprendizaje.

NOTA ACLARATORIA: ESTE MATERIAL APOYA A LAS ESPECIALIDADES DE TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN Y TÉCNICO EN CONTADURÍA

<https://1drv.ms/w/s!AhqhTdTrUGh7gT9wL9uJikU8Sm5m?e=vM3a6V>



BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.(edición actual)
- Ley Federal del Trabajo, Edit. Taxxx, editores.
- Ley del Seguro Social (última edición 2020)