

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE CAMPUS**  
**OCOSINGO**

**TEMAS:**

**Unidad 3**

**3.1 Derecho De Preferencia Antigüedad Y Ascenso.**

**3.2 El Trabajo De Las Mujeres Y Menores De Edad.**

**3.3 Los Trabajadores Especiales.**

**3.4 Las Relaciones Colectivas De Trabajo**

**Unidad 4**

**4.1 La Huelga.**

**4.2 Riesgo De Trabajo.**

**4.3 Las Autoridades Laborales.**

**4.4 Nociones De Seguridad Social**

**MATERIA:**

**Derecho Laboral**

**PROFESOR**

**Lic. Cristian David Cortes**

**ALUMNA:**

**Irany Guadalupe Díaz Jiménez**

**LICENCIATURA:**

**Contaduría Publica**

**CUATRIMESTRE:**

**5to**

## UNIDAD 3



### Trabajo de las mujeres

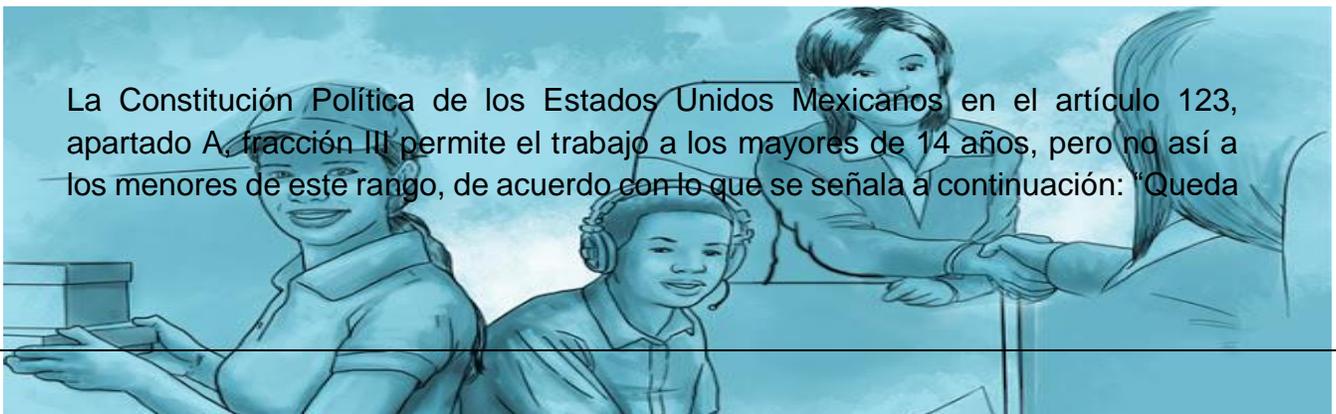
El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que “el varón y la mujer son iguales ante la ley, de ahí se desprenden excepciones para desarrollar trabajos durante su embarazo, siendo que, durante este estado, éstas no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.”

Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. Los periodos de descanso, señalados en el punto anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. En el periodo de lactancia 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. Durante los periodos de descanso señalado en el punto tercero percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días. Las madres trabajadoras tienen derecho a los servicios de guardería infantil, otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social”.



### Trabajo de los menores

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación: “Queda



prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.”

Antes de que toda empresa o establecimiento contrate a estos menores de edad “será requisito obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios”.



### **Trabajadores de confianza**

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento

Existen restricciones para estos trabajadores, a saber:

- No podrán formar parte de los sindicatos.
- No serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.

Agentes de comercio y otros semejantes

A este tipo de trabajadores la Ley Federal del Trabajo los clasifica en los artículos 285 al 291 y son: “Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa cuando su actividad sea permanente, excepto que no ejecuten personalmente sus actividades o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”.

El artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, señala la causa de rescisión de este tipo de contratos, a causa de la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas.

### Deportistas profesionales

Se consideran deportistas profesionales a los jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes. Este tipo de contratos se podrán suscribir por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones, solo a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado. El artículo 294 de la Ley Federal del Trabajo señala el tipo de salario que podrán percibir este tipo de trabajadores y serán por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

### Trabajo a domicilio



Es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. El salario que reciben este tipo de trabajadores es por destajo, es decir de acuerdo con la productividad que ejecuten por la elaboración del número de piezas que produzcan al día, ese salario no puede ser de menor precio que el similar realizado en el taller

Es de importancia que en este tipo de labores se encuentre de por medio un contrato celebrado por escrito entre el patrón y el trabajador, el cual deberá señalar las condiciones generales de trabajo, además se deberá de entregar a la Inspección del Trabajo para su visto bueno correspondiente. El patrón tiene la obligación de proporcionar al trabajador una libreta de control, que la Inspección del Trabajo registrará y foliará, en esta contendrá los datos del trabajador, el lugar donde va a trabajar, los días de entrega y recepción del trabajo y de pago de salarios, los materiales que va a utilizar, así como el valor de éstos y la forma de indemnización en caso de pérdida de los productos.

## **Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.**



En este tipo de trabajo está enfocado a los empleados de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos similares. La forma de su salario es variable, ya que además de su sueldo, por lo común reciben propinas, cuya retribución no es dada por los patrones, si no por los clientes como agradecimiento por el servicio brindado, este tipo de propinas se destina directamente a los trabajadores y el patrón no tendrá derecho a ellas. Las obligaciones que tienen estos empleados, es el de atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

## **Industria familiar**



Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos. De acuerdo con el artículo 352 no se aplican a los talleres familiares las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

## Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley



Este tipo de trabajo se aplica a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones. La jornada de los trabajadores académicos puede ser completa o media jornada y los que únicamente se dediquen a la docencia, pueden ser contratados por hora-clase.

### Sindicatos, federaciones y confederaciones



La Ley Federal del Trabajo define a los sindicatos en el artículo 356, como la asociación de trabajadores o de patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patrones, cuya finalidad principal es la defensa de sus intereses propios de trabajadores o patrones. La ley reconoce dos tipos de sindicatos de trabajadores y de patrones.

los sindicatos pueden integrarse en federaciones o confederaciones; según el Diccionario jurídico, el concepto de federación, es el sistema de organización en el cual diversas entidades o grupos humanos dotado de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que es peculiar, para formar un solo Estado (denominado federal) con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución.<sup>74</sup> En otras palabras, la federación es la unión de varios sindicatos con la finalidad de orientar y asesorar. La Confederación, por su parte, es la alianza establecida entre tres o más federaciones para dar cohesión al movimiento sindical, orientándolo y asesorándolo. Conforme al artículo

384 de la Ley Federal del Trabajo, las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### **Contrato colectivo de trabajo.**



El contrato colectivo de trabajo es el pacto que fija las condiciones de trabajo, y su finalidad es

dignificar la actividad laboral.

El contrato colectivo contendrá:

- “Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
  - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
  - Las jornadas de trabajo.
  - Los días de descanso y vacaciones.
  - El monto de los salarios.
  - Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
  - Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
  - Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.
  - Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Las condiciones colectivas de trabajo como ya se vio, pueden suscribirse en dos tipos de contratos, dependiendo de las necesidades que tenga una industria para asociarse, siendo los contratos colectivos y contrato-ley. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley: Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Las causas en las que se suspende temporalmente las relaciones colectivas de trabajo, se encuentran bajo el amparo del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son por:

- “La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos
- La falta de materia prima, no imputable al patrón
- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón
- La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables”.
- “El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos

“Si el patrón no cumple las obligaciones con lo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones de reinstalación de su trabajo de acuerdo a los procedimientos legales correspondientes”.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, excepto para el último punto.

## UNIDAD 4

### Concepto y objeto de la huelga.



la huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una colación de trabajadores.

De lo anterior se deduce que la huelga: \*Es la suspensión temporal de las actividades. \*Es declarada por los trabajadores. \*Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo a favor de los trabajadores.

### Tipos de huelga

Existen diferentes tipos de huelga, los cuales, al interpretar la Ley Federal del Trabajo, se clasifica de la siguiente manera

Legalmente existente: Es la huelga que satisface los requisitos en cuanto a fondo y forma previstos en los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo.

Inexistente: Es aquella que no reúne los requisitos de fondo y forma previstos en el artículo 451 y persigue los objetivos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Lícita: Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción concordando el capital y el trabajo.

Ilícita: Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

Justificada: Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Por tanto, los trabajadores someten al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

De solidaridad: Es cuando una huelga apoya a otra, con lo que se da la reciprocidad y respaldo.

## Existencia e inexistencia

La huelga es totalmente existente si cumple con los requisitos, como ya se ha mencionado en los dos apartados anteriores, de los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, para que sea inexistente, debe tener alguna violación de los dos artículos referidos, como lo es: La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en los puntos anteriores.

## Terminación

Para que la huelga llegue a su fin, la Ley Federal del Trabajo no señala un tiempo mínimo ni

máximo solo los siguientes requisitos:

- “Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”.

Como se desprende, una huelga puede llegar a tardar años hasta que las autoridades laborales resuelvan los derechos que los trabajadores alegan para tener mejores prestaciones laborales.

## Riesgo De Trabajo



Los tipos de riesgo de trabajo se encuentran señalados por el artículo 473 de la Ley Federal del Trabajo los cuáles son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

“Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo, tendrán derecho a:

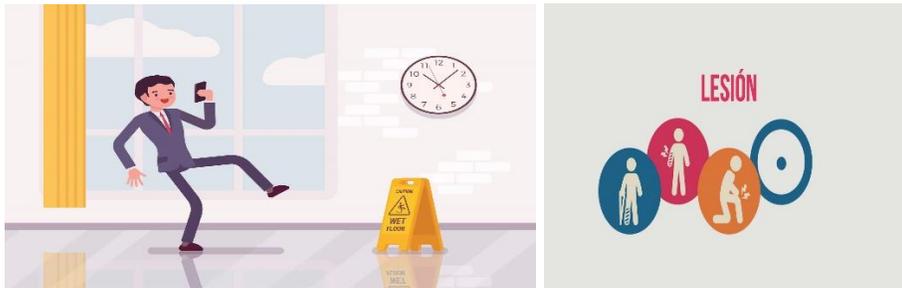
- Asistencia médica y quirúrgica.
- Rehabilitación.
- Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- Medicamentos y material de curación.
- Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- La indemnización que señale la ley”.

### **Enfermedad**



La 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.

### **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 el tiempo en que se preste.