



PASIÓN POR EDUCAR

**Nombre del alumno:** Amayrani Lisbeth López Ancheita.

**Nombre del profesor:** Julio Cesar Pérez Moreno.

**Trabajo:** Segunda Actividad-Mapa Conceptual.

**Materia:** Derecho Laboral.

**Grado:** 5º cuatrimestre.

**Grupo:** Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 13 de febrero de 2023.

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

## UNIDAD III

### DEFINICIÓN

Las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”. El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo; el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

### CONDICIONES DE TRABAJO

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

### JORNADA DE TRABAJO

De acuerdo con el artículo 58 de la LFT, “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. La jornada de trabajo puede ser fijada de común acuerdo entre patrón y trabajador, pero nunca podrá exceder los límites máximos legales. Se busca que con este acuerdo se permita al trabajador descansar el sábado en la tarde, o cualquier modalidad similar.

### CLASIFICACIÓN

1.- Diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas, y con una duración máxima de ocho horas.

2.- Nocturna, la comprendida entre las 20 y las 6 horas, y con una duración máxima de siete horas,

3.- Mixta, la que comprende horarios de la diurna y la nocturna, siempre que la parte de la jornada nocturna no exceda de tres horas y media (en otras palabras, que no termine sus labores después de las 23:30 horas); esta jornada mixta tiene un máximo legal de siete horas y media.

### DÍAS DE DESCANSO

#### DESCANSO SEMANAL

En el artículo 69 de la LFT se fundamenta: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.”

#### DESCANSO OBLIGATORIO

Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la LFT y son:

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

### VACACIONES

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental. Es el artículo 76 de la LFT el que otorga este beneficio a los trabajadores: Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

#### PRESCRIPCIÓN DE VACACIONES

Es la pérdida o adquisición de derechos por el transcurso del tiempo; en el caso de la prescripción de las vacaciones se trata de que el trabajador pierde su derecho a disfrutarlas por el transcurso del tiempo y el patrón deja de estar obligado a concederlas. En términos generales, los derechos laborales prescriben en un año, es decir, luego de un año se pierde el derecho a exigirlos.

### SALARIO

Al señalar las obligaciones de trabajadores y patrones, especificamos que la principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón era justamente retribuir ese servicio recibido. Esa retribución es precisamente el salario. Una definición muy sencilla del salario es la contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, “paga o remuneración regular”.

**El artículo 83 de la LFT** especifica que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.”

#### TIPOS DE SALARIO

- Gratificaciones.
- Percepción.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

## UNIDAD III

### SALARIO MINIMO

El fundamento constitucional del salario mínimo es la fracción VI del artículo 123 constitucional, retomado por el Capítulo VI del Título Tercero de la LFT.

**El artículo 90 de la LFT** señala que: Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Así, lo mínimo que puede recibir un trabajador debe ser suficiente para atender todas sus necesidades en el orden material, social y cultural, además para proveer a la educación básica de los hijos.

Los salarios mínimos generales rigen para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, sin importar la rama de la actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe (**art. 92**).

El salario mínimo no puede ser objeto de compensación, descuentos o reducción, con las excepciones siguientes:

- Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.
- Pago de rentas, no puede exceder de 10% del salario.
- Pago de abonos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, no puede exceder de 20% del salario.

### OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### AGUINALDO

Es una gratificación que todas las empresas deben otorgar a sus trabajadores, generalmente antes de que termine el año. Está fundamentado en el **artículo 87 de la LFT**, que señala:

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.

#### PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Se trata de una prestación que se genera por el transcurso del tiempo en que el trabajador presta su servicio, la cual está fundamentada en el artículo 162 de la LFT.

La prima de antigüedad asciende a 12 días de salario por año laborado efectivamente, sin embargo, existe un límite mínimo y uno máximo en el salario para calcular la prima de antigüedad.

Las hipótesis en las cuales existe la obligación de pagar la prima de antigüedad son las siguientes: Existen dos supuestos generales que son: debe pagarse la prima de antigüedad cuando el trabajador quede separado del trabajo; o cuando el trabajador fallezca.

### CAPACIDAD Y ADIESTRAMIENTO

La capacitación y el adiestramiento le permiten al primero contar con personal mejor calificado y preparado para diversas funciones; al segundo, le permite acceder a mejores puestos de trabajo y, con ello, a un mayor ingreso y prestaciones.

La relevancia de la capacitación y el adiestramiento es tal, que se ha considerado en la **fracción XIII del artículo 123, apartado A** de la Constitución, que a la letra señala:

Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

#### OBJETIVOS

El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.
- Incrementar la productividad.
- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

### OBLIGACIONES

#### OBLIGACIONES PATRONALES

- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, etc.
- Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento pueden formularse por establecimiento o empresa, o varias empresas, o por rama industrial o actividad determinada.
- En caso de trabajadores de nuevo ingreso que requieran ser capacitados, durante el tiempo que dure la capacitación, prestarán sus servicios bajo las condiciones de trabajo que rijan en la empresa;

#### OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridas.

### TRABAJO DE LAS MUJERES Y LOS MENORES DE EDAD

Las mujeres trabajadoras y los menores de 16 años, requieren condiciones especiales que protejan su integridad y salud. Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. El patrón, en varias ocasiones, ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los costos de producción.

Los legisladores de diversas épocas han procurado dar una protección especial a las mujeres y a los menores de edad. Situación que puede apreciarse, por ejemplo, en la Recopilación de las Leyes de Indias, en donde se protegía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de los menores de 14 años.

**El artículo 164 de la LFT** señala: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres." En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales.

Varones y mujeres disfrutan de derechos iguales y están obligados en igual medida.

# CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

## UNIDAD III

### CONDICIONES ESPECIALES PARA MUJERES Y MENORES DE EDAD

#### MUJERES EMBARAZADAS

El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son:

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar horas extra.

#### MENORES DE EDAD

Fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan:

- La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas.
- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años.

En el artículo 175 de la LFT, que señala:

- De dieciséis años, en:
  - Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
  - Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
  - Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la inspección del trabajo.
  - Trabajos subterráneos o submarinos.
  - Labores peligrosas o insalubres.

### TRABAJOS ESPECIALES

Trabajos especiales; condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás establecidas para los que podemos llamar "trabajos comunes". La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores.

### TRABAJADORES DE CONFIANZA

Resulta demasiado complicado considerar qué puestos son aquellos en los que efectivamente se amerita una confianza mayor por parte del patrón. Aun cuando este tipo de trabajo está reglamentado por el capítulo II del título VI de la LFT (artículos 182 a 186).

### PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

El objetivo de toda empresa o sociedad mercantil es la obtención de un lucro o ganancia con su actividad; esta ganancia no sería posible sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esa ganancia con los trabajadores, a través de lo que se conoce como reparto de utilidades o participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa (PTU).

### MONTO REPARTIBLE

- Los trabajadores participarán en un diez por ciento de las utilidades de las empresas en las que presten sus servicios.
- Se considera utilidad, para los efectos de esta Resolución, la renta gravable, determinada según lo dispuesto en la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se regirá conforme a lo dispuesto en las leyes Federal del Trabajo y del Impuesto sobre la Renta y en sus reglamentos.

### PROCEDIMIENTO DEL REPARTO

#### ETAPA EXTERNA

Todo lo que sucede sin intervención alguna de la empresa o patrón; es decir, la integración de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.

#### PRESENTACION DE LA DECLARACION

El patrón, luego de los cálculos contables, presenta su declaración del ejercicio fiscal correspondiente ante la SHCP, para efectos del pago de impuestos.

#### ETAPA INTERNA

Intervienen el patrón y los trabajadores, o sus representantes, a través de la conformación de una comisión que se encargue de calcular la cantidad que corresponde a cada uno de los trabajadores con derecho a participar en las utilidades de la empresa.

#### PAGO DE LAS UTILIDADES

Ya conformes los trabajadores con el proyecto elaborado por la comisión o, en su caso, por la inspección del trabajo, se procede al pago de las utilidades.

#### ACLARACIONES POSTERIORES

Los trabajadores deben formular objeciones u observaciones ante la SHCP, sobre la declaración presentada por el patrón.

### EMPRESAS EXCENTAS DEL PAGO DE UTILIDADES

El artículo 126 de la LFT establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son:

- Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
- Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento.
- Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
- Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por ley, que con bienes de propiedad particular ejecuten fines humanitarios de asistencia, sin ánimo de lucro y sin tener beneficiarios individualmente designados.
- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y demás instituciones públicas descentralizadas, con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
- Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

# RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

## UNIDAD IV

### RIESGO DE TRABAJO

Durante el desempeño de su actividad, el trabajador no está exento de la posibilidad de sufrir algún accidente o enfermedad que afecte, temporal o permanentemente, su capacidad de desempeñar la actividad. Una definición general de riesgo es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "contingencia o proximidad de un daño".

La LFT no define propiamente al riesgo de trabajo, pero en el artículo 473 proporciona las dos posibilidades que existen de éste: "Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo."

#### ELEMENTOS CONSIDERADOS ACCIDENTES

1. Que el trabajador sufra una lesión.
2. Que le origine, en forma directa, la muerte o una perturbación permanente o temporal.
3. Que dicha lesión se ocasione durante, o en ejercicio, o con motivo del trabajo.
4. O que el accidente se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

### CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

#### INCAPACIDAD TEMPORAL

"La disminución o pérdida de la aptitud para el trabajo, como consecuencia de una alteración anatómica o funcional del cuerpo humano".

#### INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

"La incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".  
Conviene especificar en este punto, que esta disminución de la capacidad no se recupera

#### INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

"Pérdida de facultades o aptitudes de una persona que le imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

#### MUERTE

La LFT no define un término que puede resultar complejo, por las implicaciones morales, religiosas y sociales que conlleva. Una definición muy sencilla de la muerte es la proporcionada por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española: "cesación o término de la vida".

### INDEMNIZACIONES POR RIESGO DE TRABAJO

#### POR CASOS DE MUERTE PROCEDE LO SIGUIENTE:

- a) La viuda o el viudo con una incapacidad de 50% o más, y los hijos menores de 16 años, o los mayores que tengan incapacidad de 50% o mayor.
- b) Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas a menos que se demuestre que no dependían económicamente del trabajador.
- c) A falta de los mencionados en los dos primeros incisos, concurrirán junto con la concubina o concubino, las personas que dependían económicamente del trabajador.

#### PATRÓN EXCENTO DE RESPONSABILIDAD DE INDEMNIZACIÓN

- 1.- Si el trabajador se encuentra en estado de embriaguez.
  - 2.- Si el trabajador está bajo el influjo de algún narcótico o droga enervante.
  - 3.- Si la lesión es causada intencionalmente por el trabajador o por una tercera persona con el acuerdo del trabajador.
- Si la lesión es resultado de alguna riña o intento de suicidio.

### COALICIONES Y SINDICATOS

El conjunto de trabajadores o patronos puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas.

#### COALICIONES

Están definidas en el artículo 355 de la LFT como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". No se especifican los requisitos, ni las características de la coalición como un sujeto de la relación colectiva de trabajo.

#### SINDICATOS

Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como "la asociación de trabajadores o de patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Por su parte, Néstor De Buen Lozano define el término como "la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".

# RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

## UNIDAD IV

### CONTRATO LEY

Para hablar del contrato-ley es necesario entender el contrato colectivo, ya que el primero constituye el siguiente paso en la escala evolutiva de los contratos. Los contratos colectivos fueron el origen de los contratos ley, y hasta la fecha se mantiene la posibilidad legalmente reconocida de que un contrato colectivo engendre un contrato-ley.

El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJUNAM), lo define como “el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración”.

Por su parte, la LFT define a los contratos-ley en el artículo 404: “Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

### REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

Este reglamento, alguna vez impuesto por el patrón para ser acatado por los trabajadores, ahora tiene “un sentido profundamente democrático”, convirtiéndose en un “conjunto de garantías destinado a precisar los deberes de los trabajadores, a fin de evitar un arbitrio innecesario o exagerado en la dirección de los trabajadores”.

El Diccionario Jurídico Mexicano del IIJUNAM define reglamentos de trabajo como el “conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funcionamiento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores”.

#### DENTRO DE ESTOS REGLAMENTOS SE RECONOCEN:

- Los reglamentos interiores del trabajo.
- Los reglamentos administrativos.
- Reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias de la administración pública federal.

### HUELGA

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.

Históricamente, la huelga ha recibido tratamientos distintos por parte de autoridades, patrones y trabajadores, a veces sumamente contrastantes: en tiempos de la Revolución mexicana, Venustiano Carranza emitió un decreto por el que se castigaba con la pena de muerte “a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen.

### OBJETIVOS

El artículo 450 de la LFT retoma ese objeto y señala además algunos otros:

- Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia.
- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados.

### MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

#### MODIFICACIÓN

El artículo 426 de la LFT fundamenta el derecho de los sindicatos de trabajadores y de los patrones, para solicitar la modificación colectiva de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos y en los contratos-ley. La solicitud para modificar las condiciones de trabajo debe ser presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se le da el tratamiento de conflicto colectivo de naturaleza económica.

#### SUSPENSIÓN

durante un tiempo limitado, la relación de trabajo deja de surtir efectos, tanto para trabajadores (no están obligados a prestar sus servicios) como para patrones (no están obligados a pagar los salarios durante el tiempo de la suspensión). Por supuesto, la suspensión es colectiva cuando implica a parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento, o a la totalidad de los trabajadores.

#### TERMINACIÓN

En el capítulo definimos la terminación de la relación de trabajo como: “la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación”.

La terminación colectiva de la relación de trabajo se da como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos.

# RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

## UNIDAD IV

### JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Los conflictos laborales, por su especial naturaleza (el trabajador en desventaja frente al patrón) requieren un tratamiento especial y, por ello, se crean órganos jurisdiccionales conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

### CONCILIACIÓN

Es una solución voluntaria con elementos inducidos por un tercero, quien ha de atenerse a la opinión de las partes para cualquier decisión, aun cuando el tercero formule o proponga los términos del arreglo.

### ARBITRAJE

Se busca que un tercero resuelva el conflicto entre ambas partes, a través de un laudo (sentencia), obligatoria para las partes.

### PROCEDIMIENTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Está regulado por los artículos 870 a 891 de la LFT y puede iniciarse para resolver los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

#### PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Su fundamentación está en los artículos 892 a 899 de la LFT. Se trata de un procedimiento más rápido en el que sólo se celebra una audiencia, en la que se incluye conciliación, demanda, excepciones, pruebas, alegatos y resolución.

#### PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

El artículo 900 de la LFT señala que "los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento".

#### PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La huelga debe llevarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; todos los detalles sobre la misma, incluyendo su procedimiento, fueron tratados en el capítulo XV de este libro.

#### PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN

A través de este procedimiento se busca que se cumplan las obligaciones, económicas o no, contenidas en los laudos de las juntas, es decir, que se ejecute lo ordenado.

### SEGURIDAD SOCIAL

#### ASPECTOS QUE DEBE CUBRIR EL SEGURO SOCIAL

- Invalidez.
- Vejez.
- Vida.
- Cesación involuntaria del trabajo (desempleo).
- Enfermedades y accidentes.
- Servicios de guardería.
- Otros.

#### ASPECTOS A CUBRIR PARA TRABAJADORES

- Accidentes y enfermedades profesionales.
- Enfermedades no profesionales y maternidad.
- Jubilación.
- Invalidez.
- Vejez y muerte.

#### INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN MÉXICO

- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.
- Diversos institutos de servicios sociales a nivel estatal.

## BIBLIOGRAFÍA

◆ Libro (504). LC-LAE504. Lugar de publicación: UDS Derecho Laboral