



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: ROCIO DANIELA SANTIZO MENDEZ.

TEMA: TRABAJOS ESPECIALES Y HUELGA.

PARCIAL: PRIMER PARCIAL.

MATERIA: ETICA Y LEGISLACION.

NOMBRE DEL PROFESOR: JOLGUER MARTINEZ GIL.

LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESION COMUNITARIA.

CUATRIMESTRE: 9° NO.

TRabajos Especiales Y Huelga.

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".

Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión.

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.

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.

Un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la Ley Federal del Trabajo se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento.

TRabajos ESPECIALES Y HUELGA.

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 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.

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.

Comúnmente 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. Las obligaciones que tienen los patrones hacia los trabajadores se encuentran explícitas en el artículo 348 de la Ley Federal del Trabajo.

INDUSTRIA FAMILIAR

Las empresas familiares son aquellas en que su administración se encuentra en las manos de uno o más miembros de un mismo núcleo familiar. Controlan la gestión, ejecución y desarrollo de proyectos.

Una empresa familiar, como tal, tiene las mismas características que cualquier empresa privada. Sin embargo, tiene cualidades que la hacen única, como la conexión especial entre sus miembros, la influencia que poseen los miembros de la familia y el manejo del control existente dentro de tal organización.

Las empresas familiares logran permanecer a través del tiempo gracias a valores como su misión, visión, comunicación, filosofía y la tradición familiar. Posee grandes ventajas competitivas como la organización interna, algo que las demás empresas muchas veces carecen.

TRABAJOS ESPECIALES Y HUELGA.

Concepto y objeto de la Huelga.

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuáles son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y, en su momento, del estallamiento de la huelga. Los huelguistas, éstos son quienes deciden cómo diseñar sus estrategias reivindicatorias, y en qué forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

Desde sus orígenes, y como un elemento inherente al derecho constitucional de huelga, debe considerarse el aspecto de sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y los propósitos que persigan los trabajadores.

El trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional.

El derecho constitucional de huelga

El derecho constitucional de huelga Expresión cimera de la auto tutela colectiva, la huelga se significa como uno de los puntales del derecho sindical y del trabajo. Enraizado en la estructura de la resistencia obrera, constituye un derecho sillar de las estrategias reivindicatorias del trabajo organizado.

Puede entonces afirmarse que la huelga constituye la abstención temporal del trabajo concertada colectivamente por un "cierto número" de trabajadores, para la defensa y promoción de sus intereses y derechos, por lo que se traduce, sin duda, en una técnica auto compositivo importante para resolver los conflictos de intereses.

La ley se determina como objetivos permitidos de la huelga: establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo; exigir la firma, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato-ley; reclamar el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades; estallar una huelga solidaria, así como demandar la revisión salarial del contrato colectivo, o en su caso, del contrato-ley.

Tipos de Huelgas.

Dentro del derecho mexicano, con abundancia de cotos y disposiciones restrictivas, tan sólo tiene cabida la huelga profesional, misma que en función de su régimen jurídico nos da pauta para analizar su impacto y tipología.

A la luz de este criterio, no ayuno de comentarios y filones polémicos muy interesantes, las huelgas se clasifican, dentro de la Ley Federal del Trabajo en:

- Existentes
- Inexistentes
- Lícitas e Ilícitas
- Justificadas
- Por solidaridad

Mencionadas, casi todas, de manera expresa dentro de la Constitución federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123, más que especies de huelga se trata de diversos tipos de incidentes procesales. En efecto, por su función y sistema son diferentes figuras de procedimientos breves, vinculadas subsidiariamente, al procedimiento principal de huelga.