



Nombre del Alumno: MIGUEL ÁNGEL PÉREZ GORDILLO

Nombre del tema: Procedimientos especiales

Parcial: TERCER PARCIAL

Nombre de la Materia: DERECHO LABORAL

*Nombre del profesora: MONICA ELISABETH
CULEBRO*

Nombre de la Licenciatura: ADMINISTRACION Y ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS

Cuatrimestre: CUARTO CUATRIMESTRE

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTOS

Capacitación: Es la formación o preparación que se les brinda a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Adiestramiento: Es la enseñanza de habilidades y destrezas para el mejor desempeño de su trabajo



COMISIONES PARA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Comisiones de capacitación y adiestramiento
La comisión es el órgano técnico-administrativo, que esta integrado en forma bipartita (trabajador y patrón) y paritaria (por pares, un representante del trabajador y uno del patrón), tiene como propósito promover y supervisar las actividades de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos de la empresa, institución u organización.

Comisiones masas de capacitación y adiestramiento
Los procesos de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de una organización, requieren de planeación, operación y evaluación de programas y actividades tendientes a satisfacer sus carencias de conocimientos y habilidades, con el afán de mejorar sus actuación en sus puestos de trabajo.



OBLIGACIONES DEL PATRÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Artículo 153-A
Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.



OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

Entre los objetivos de la capacitación y adiestramiento se señalaba prevenir riesgos de trabajo, actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores e incrementar la productividad. Patrones y trabajadores debían formular de común acuerdo los planes y programas de capacitación y adiestramiento de cada centro de trabajo, los cuales debían presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación y registro.

PROCEDIMIENTOS PARA PROCESALES O VOLUNTARIOS

Paraprocesal significa "junto a un lado"; vía que se coloca a un lado del proceso.

Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos, que por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982)

LOS SINDICATOS Y COALICIONES

El conjunto de trabajadores o patrones puede organizarse bajo la forma de una coalición o un sindicato, teniendo cada una de éstas, características propias, ventajas y desventajas; en este capítulo se abordan ambos conceptos, poniendo especial énfasis en el sindicato por tratarse, en todo caso, de una figura común y usual en la vida laboral mexicana. Se pretende dar conceptos y lineamientos legales, alejados de posturas ideológicas y controversias sobre la función de los sindicatos en México.

la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses*.

CLASIFICACIÓN DE SINDICATOS

Una primera clasificación muy simple se refiere a que los sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones; pero el cuadro 11.3 ilustra la clasificación que se hace de los mismos en los artículos 360 y 361 de la LFT.

Los sindicatos de trabajadores están contemplados en el artículo 360 y son:

- Gremiales,
- De empresa
- Industriales
- Nacionales de industria
- De oficios varios

CONSTITUCIÓN Y REGISTRO DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos no son la excepción; se forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen los asociados (sindicalizados) para determinar: los estatutos, integración de la directiva, duración, etc. De esa asamblea se levanta un acta constitutiva. Una vez realizada esa asamblea constitutiva, se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral correspondiente; el artículo 365 de la LFT señala que deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

El registro del sindicato sólo puede negarse por tres motivos:

- Cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o patrones.
- Si el número de trabajadores con el que se constituyó no es igual o mayor de 20 o, en el caso de sindicatos de patrones, si el número de integrantes no es igual o mayor de tres.
- Cuando no se presenten los documentos señalados anteriormente para la realización del registro. Si el sindicato cuenta con la documentación correspondiente, no se le puede negar, por ningún motivo, el registro.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

ESTATUTOS DEL SINDICATO

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato. Puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros. De esta forma, los estatutos sindicales son las normas o lineamientos que rigen la vida del sindicato, no sólo al interior del mismo, sino sus relaciones con terceros.

DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES

Los sindicatos, aparte de estar obligados a registrarse, tienen otras obligaciones, consignadas éstas en el artículo 377 de la LFT y son:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y
- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral

PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS

¿PARA QUÉ LA CONCILIACIÓN COLECTIVA?
1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo
2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT)
3) Conflictos entre patronos y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT)
4) Conflictos entre patronos y sindicatos minoritarios
5) Conflicto entre trabajadores y patronos
6) Conflicto entre trabajadores y sindicatos
7) Conflicto entre sindicatos (sitios/edificios)
8) Conflictos de carácter económico

VENTAJAS

- La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes.
- La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos.
- La Conciliación laboral se maneja entre el marco de la Ley y las opciones existentes para preparar justicia social y bienestar.
- La Conciliación laboral requiere actitud honesta, empatía, perseverancia y paciencia.
- La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas, bajo un rol activo.
- La Conciliación asegura la autonomía de las partes.
- La Conciliación asegura que quién tomara la resolución final sea un acuerdo entre partes buscando ganar-ganar.
- La Conciliación es eficiente en términos de tiempo y costos.
- La Conciliación evita escalar los conflictos.
- La Conciliación requiere conocimientos y cualidades de comunicación, un experto en relaciones y capacidad de análisis.

HUELGA

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas 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.

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

TIPOS DE HUELGA

- Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450. Por supuesto, que en sentido opuesto, una huelga también puede ser declarada legalmente inexistente, sea porque no se cumplieron los requisitos o no tiene por objeto alguno de los enumerados.
 - Huelga ilícita, se considera que una huelga es ilícita cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias: que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno. En este caso, aun cuando la Ley no lo especifica, una huelga es lícita cuando no se presente ninguna de las circunstancias descritas.
 - Huelga justificada, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable, a juicio del tribunal laboral, de las causas invocadas por los trabajadores para estallar la huelga. A contrario sensu, una huelga es injustificada cuando el patrón no tiene responsabilidad alguna en las causas señaladas por los trabajadores.
- Criterio que se desprende del artículo 442 de la LFT, que señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos. De esta forma, se puede hablar de:
- Huelga general, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga,
 - Huelga parcial, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma.

ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Etapas del procedimiento de huelga
El procedimiento de huelga puede dividirse en tres etapas principales: la prehuelga, que se inicia con el emplazamiento y termina con el estallido. Una vez estallada se puede dar una etapa de calificación que consiste en que el tribunal se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Por último, una etapa en que el tribunal debe determinar si las razones de la huelga son imputables al patrón o no.

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La LFT no señala un tiempo mínimo ni un tiempo máximo de duración de la huelga, puede prolongarse incluso por años, en los que las partes esperan la decisión arbitral de un particular o del tribunal, o los trabajadores esperan que el patrón cumpla sus demandas.

El artículo 469 señala: La huelga terminará:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- 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; y
- Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patronos someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.