

Super nota

Nombre del Alumno: Omar Alejandro Pérez Díaz

Nombre del tema:

Unidad 3 “Procedimientos especiales”

Unidad 4 “Nociones de seguridad social”

Parcial: Segundo modulo

Nombre de la Materia: Derecho Laboral

Nombre del profesor: Mónica Elizabeth Culebro Gómez

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: 4° Cuatrimestre

UNIDAD 3. Procedimientos especiales

3.1 Capacitación 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.

se ha considerado en la fracción XIII del artículo 123, apartado A de la Constitución, que a la letra señala lo siguiente.

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

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

3.2 Comisiones para la capacitación y adiestramiento

Dentro de las condiciones de la capacitación y adiestramientos LFT también se menciona a las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

Estas comisiones se crean con el objetivo de:

- ✓ Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
- ✓ Proponer cambios en el centro de trabajo y en las relaciones laborales. La idea es establecer las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que ayuden a incrementar la productividad.
- ✓ Presentar alternativas para impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de los beneficios.
- ✓ Velar por el cumplimiento de los acuerdos de productividad.



3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

Obligaciones patronales

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, “proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores”

- 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, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.
- Los cursos y programas de capacitación y adiestramiento pueden formularse por establecimiento o empresa, o varias empresas, o por rama industrial o actividad determinada.
- La capacitación debe impartirse dentro de los horarios de la jornada de trabajo, siendo excepcional el caso en que el trabajador pretenda obtener conocimientos distintos que le permitan acceder a otro puesto de trabajo, cuando la capacitación se imparte fuera de los horarios de la jornada de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

El artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento:

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

3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

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

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



3.5 Procedimientos para procesales 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).



3.6 Los sindicatos y coaliciones

Las coaliciones están definidas en el artículo 355 de la LFT como: “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.



Los sindicatos Están definidos por el artículo 356 de la LFT, como: “la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

3.7 Clasificación de sindicatos

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

- **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones.

3.8 Constitución y registro de los sindicatos

los sindicatos son considerados asociaciones de trabajadores o de patrones; como tales, deben estar constituidas por contrato y debe constar por escrito.

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.

3.9 Estatutos del sindicato

El estatuto sindical es el instrumento que expresa el objeto del negocio jurídico colectivo creador del sindicato.



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.

3. 10 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:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. 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
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

3.12 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.



La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

3.13 Tipos de huelga

- a) **Huelga legalmente existente**, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450.
- b) **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 dependan del Gobierno.
- c) **Huelga justificada**, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable, a juicio del tribunal laboral, de las causales invocadas por los trabajadores para estallar la huelga.

3.14 Etapas del procedimiento de huelga

La huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales.

Requisitos de forma

El procedimiento de huelga se inicia con el emplazamiento que los trabajadores realizan. Estos requisitos se refieren a la forma y tiempo en que debe presentarse el emplazamiento y están contenidos en el artículo 920 de la LFT.

Requisitos de mayoría obrera

Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para que una huelga sea legalmente existente se requiere que la suspensión haya sido realizada por la mayoría de los trabajadores. Arts. 451, fr. II y 459, fr. I.

Requisitos de fondo

“el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

3.15 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.



UNIDAD 4. Nociones de seguridad social

4.1 Los riesgos de trabajo

“Riesgos de trabajo son los accidentes o enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

el riesgo de trabajo puede clasificarse en accidente de trabajo y enfermedad de trabajo.

la LFT define al accidente de trabajo como...

“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”.

El artículo 475 de la LFT señala que...

“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”.

4.2 Enfermedades

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.



4.3 Accidentes



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.

4.4 Consecuencias de los riesgos de trabajo

El artículo 477 de la LFT señala que cuando se presenta un riesgo de trabajo, las consecuencias del mismo pueden ser:



- 1) Incapacidad temporal.
- 2) Incapacidad permanente parcial.
- 3) Incapacidad permanente total.
- 4) Muerte.
- 5) Desaparición derivada de un acto delictual

4.5 Derechos de los trabajadores que sufren de un riesgo de trabajo

El artículo 487 establece los derechos que tienen los trabajadores que sufren algún riesgo de trabajo:

1. Asistencia médica y quirúrgica.
2. Rehabilitación.
3. Hospitalización, cuando se requiera.
4. Medicamentos y material de curación.
5. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
6. Las indemnizaciones fijadas en este título.



4.6 Seguro de invalidez y vida



El Seguro de Invalidez y Vida es el instrumento a través del cual se protegen los medios de subsistencia del trabajador y su familia ante las contingencias derivadas de un accidente, enfermedad o muerte fuera del entorno laboral, mediante prestaciones en dinero y en especie.

4.7 Seguro de enfermedad general y maternidad

El Seguro de Enfermedades y Maternidad (SEM) otorga a los trabajadores afiliados al IMSS y, en su caso, a sus familiares, prestaciones en especie y en dinero, en caso de enfermedad no profesional o maternidad.

En maternidad, las prestaciones incluyen atención obstétrica, ayuda en especie para lactancia, una canastilla al nacer el hijo y un subsidio de 100 por ciento del último salario diario de cotización, el cual se cubre por 42 días antes y 42 días después del parto.



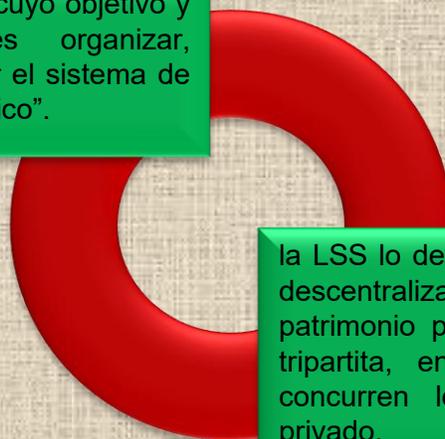
4.8 Instituciones de seguridad social

En sentido general, Manuel Alonso Olea y José Luis Torturo Plaza definen la seguridad social como el “conjunto integrado de medidas públicas de ordenación para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables, agregando la idea de que tendencialmente tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de rentas”.

4.9 El Instituto Mexicano del Seguro Social

define como el “órgano cuyo objetivo y función primordial es organizar, administrar y estructurar el sistema de seguridad social en México”.

la LSS lo define como un “organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado.



4.10 El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado

El ISSSTE es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio que tiende a garantizar la seguridad social de los trabajadores al servicio del Estado.

4.11 ISSFAM

El ISSFAM es un organismo público descentralizado federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con domicilio en la ciudad de México.

Las prestaciones que otorga el ISSFAM a sus derechohabientes son, de acuerdo con el artículo 18 de su ley:

- Haber de retiro.
- Pensión.
- Compensación.
- Pagas de defunción.
- Ayuda para gastos de sepelio.
- Fondo de trabajo.
- Fondo de ahorro.
- Seguro de vida.
- Seguro colectivo de retiro.
- Venta de casas y departamentos.
- Ocupación temporal de casas y departamentos mediante cuotas de recuperación.

- Préstamos hipotecarios y a corto plazo.
- Tiendas, granjas y centros de servicio.
- Servicios turísticos.
- Casas hogar para retirados.
- Centros de bienestar infantil.
- Servicio funerario.
- Becas y créditos de capacitación científica y tecnológica.
- Centros de capacitación, desarrollo y superación para derechohabientes.
- Centros deportivos y de recreo.
- Orientación social.
- Servicio médico integral.
- Farmacias económicas.

Referencias

Gomez, M. E. (Septiembre - Diciembre 2022). *Derecho Laboral*. Comitán, Chiapas: UDS Universidad Del Sureste.