



Mi Universidad

Súper nota

Nombre del Alumno: Carolina Hernández Jiménez

Nombre del tema: Trabajos especiales/ Procedimientos especiales

Actividad: Súper nota del tema 2 y 3.

Nombre de la Materia: Derecho laboral

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre: Cuarto cuatrimestre

Parcial: Primero

Trabajos especiales

A lo largo de los años se ha utilizado el trabajo de las mujeres y niños como una posibilidad de obtener la mano de obra más barata, y así reducir costos de producción.

Los legisladores han procurado proteger a las mujeres y menores de edad, como una muestra de ello está la Recopilación de Las Leyes Indias, donde se da a conocer el intento que hicieron para mejorar las condiciones en las que estaban sometidos los nativos, todo esto mediante la prohibición de la esclavitud de los aborígenes, y la prohibición de la creación de nuevas encomiendas.

El artículo 4° de la constitución y diversos Artículos de la Ley Federal Del Trabajo establece la igualdad entre hombres y mujeres, pero es algo imposible, ya que las capacidades son limitadas, por ello en el artículo 5° se orienta a establecer condiciones especiales que protegen a la mujer embarazada, a las madres trabajadoras, en cambio si no mujer no está embarazada o no es madre tendrá las mismas obligaciones que sus compañeros varones.

En el artículo 164° señala que las mujeres deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, excepto en las condiciones de embarazo o ser madre.

En el artículo 165° se establece las prohibiciones para el periodo de gestación o lactancia, no pueden realizar labores peligrosas, ni trabajos nocturnos, no pueden laborar en establecimientos comerciales, ni trabajar horas extras, estas limitaciones no perjudican su salarios.

La participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha estado siempre presente, anteriormente se sometían a un regimen laboral en donde eran explotados. En materia laboral se considera que un menor de edad entre 15 y 16 años está en un periodo formativo, Fisico y intelectual, y requieren de condiciones especiales Para lograr un buen desarrollo.

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad estan en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123, Menciona que, La Jornada maxima de trabajo nocturno es de 7 horas, se prohíben labores insalubres, o peligrosos el trabajo nocturno industrial y todo trabajo despues de los 10 de la noche para los menores de 16 años; queda prohibida la utilizacion del trabajo de los menores de quince años Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendran como Jornada maxima 6 horas.

También se considera importante la salud de los menores, para ello los mayores de 15 y 16 años deberán presentar un certificado médico, que pueda acreditar que es apto para trabajar, de igual manera está obligado a someterse a exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo.

Existen limitaciones laborales para los menores y podemos conocer más sobre ello en el artículo 175 de la LFT, en donde menciona que queda prohibido el trabajo para los menores de dieciocho años.

En el artículo 176 especifica las labores que se consideran peligrosas para los menores, en el artículo 179 menciona que deben disfrutar de un periodo anual de vacaciones. En el artículo 180 podemos encontrar las obligaciones para los patrones de los menores.

Los trabajadores de confianza dependen de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le da al puesto, son labores personales del patrón dentro del lugar de trabajo. Hay algunas condiciones especiales reconocidas para aquellos trabajadores de confianza, como que sus condiciones son proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto, otra de ellas es que no pueden ser representantes de los trabajadores en ninguno de los organismos que se integren conforme a la LFT; en caso de tener un contrato se harán extensivas a los trabajadores de confianza, las causales para terminar la relación con el trabajador de confianza están establecidas en el artículo 47° de la LFT.

La relación de trabajo entre deportistas profesionales y los patrones pueden ser por tiempo determinado; las disposiciones estipuladas aplican para jugadores de fútbol, béisbol, frontón, box, luchadores etc. Cuando se termina la temporada u el deportista sigue laborando, se puede considerar que la relación se prórroga por tiempo indeterminado; el salario de los deportistas pueden fijarse por unidad de tiempo o para uno o varios eventos o funciones; la participación mínima del deportista en la prima es de 25% ,y si el monto es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicio.

Los deportistas profesionales también tienen obligaciones estas son, que deben someterse a la disciplina del club o empresa, deben asistir a las prácticas necesarias y concentrarse, efectuar viajes para los eventos y funciones, respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales. Los patrones tienen la obligación de organizar y mantener un servicio médico que realice reconocimientos periódicos, conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana, aún que los deportistas profesionales no tienen derecho a la prima dominical.

Se le prohíbe a los deportistas faltar al respeto a sus compañeros, contrincantes, jueces ya sea con palabras o obras.

Los trabajadores de campo son aquellas personas contratadas para laborar en explotaciones ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, en ciertas temporadas para realizar actividades como la preparación de la tierra, productos de enajenación de cielo abierto o invernadero. Sus contratos no duran más de 27 semanas y esto les permite tener más de un patrón al año. Hay ciertos requisitos y obligaciones para los patrones para establecer un contrato de trabajo con estos trabajadores estacionales.

Deben pagar el salario al trabajo en el lugar de trabajo sin exceder de tiempo, deben proporcionarles de manera gratuita habitaciones que cuenten con lo indispensable por ejemplo agua, luz, y darle mantenimiento; en el lugar de trabajo deben contar con medicamentos y material de curación para brindar primeros auxilios en caso de un accidente, y proporcionar traslados en caso de ser necesario; Permitir que los trabajadores tomen de los depósitos acuíferos el agua que necesiten, la casa y la pesca, celebrar en los lugares acostumbrados; también deben fomentar la alfabetización de manera gratuita esto también aplica para sus familiares o hijos; tienen la obligación de proporcionar el transporte gratuito; brindar servicios de guardería, e impartirles la capacitación para el uso de los medios y equipos de seguridad.

La comisión Nacional de los salarios fijará los salarios mínimos profesionales de los trabajadores del campo basándose en las circunstancias de naturaleza, calidad; el desgaste físico del trabajo, así como los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos dedicadas a la producción agrícola.

Los agentes de comercio son aquellos que trabajan con los seguros, los vendedores de viajes, propagandista o impulsores de ventas; el salario de estos agentes son fijados por comisión la cuál puede comprender de una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada. Estos trabajadores también tienen gozan de derechos por ejemplo que si se fija una prima única se genera el derecho en el momento en que se perfeccione la operación de origen; se fijan las primas sobre pagos periódicos, tienen derecho al momento en que se hagan los pagos periódicos; las primas no serán retenidas si posteriormente se cancela la operación que les dio origen. Los agentes de comercio no pueden ser removidos de una zona que les hayan sido asignadas sin su consentimiento.

Las relaciones con trabajadores que se dedican a la actuación, música, actores de teatro, cines, centros nocturnos, circos o radio y televisión, sala de doblaje, suelen ser por tiempo determinado o indeterminado así como por varias temporadas o eventos. En este trabajo no se considera violatoria para el principio de igualdad, y la para la estipulación salarial se basan en las representaciones o actuaciones del trabajador, además que deben recibir un 25% de anticipo y les deben garantizar el pasaje de ida y vuelta.

Se considera como trabajadores a domicilio aquellos que ejecutan habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local elegido por el mismo, sin supervisión del patrón.

Hay varias circunstancias para considerar que un trabajo se nombre a domicilio por ejemplo, que debe ejecutarse habitualmente, se realiza para un patrón, para el beneficiado y un tercero; debe efectuarse en el domicilio del trabajador.

También hay ciertas condiciones de trabajo y cada una de las partes involucradas debe contar con una copia. Estas condiciones son el nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y patrón; dirección del lugar en dónde se ejecutara el trabajo; calidad y cantidad de trabajo, monto de salario, fechas de pago.

Los patrones tienen la obligación de fijar tarifas de salario en lugares visibles en el lugar de trabajo, deben proporcionar materiales de trabajo en un horario adecuado, deben pagar el salario en la fecha y hora establecida, deben llevar un control de las pérdidas o deficiencias, y proporcionar la información necesaria a los inspectores de trabajo.

Los trabajadores tienen como obligación, guardar y conservar en buen estado los materiales proporcionados por los patrones, elaborar los productos con la calidad convenida y acostumbrada, recibir y entregar los trabajos en los días y horas convenidas, indemnizar al patrón por pérdidas o deterioro que sufran los materiales bajo el cuidado del trabajador.

El teletrabajo es definido como la forma de trabajo efectuado en un lugar distante de la oficina y lo de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación esto según la OIT. Este tipo de trabajo debe ser permanente y no eventual, deben ser personas físicas, el trabajador debe ser libre de elegir el horario en el que realizará el trabajo, los controles serán por los resultados de productividad, calidad y prontitud.

Ventajas para las empresas

- Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones.
- Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá realizar sus actividades en casa.
- La empresa puede mantener libre de congestión sus comunicaciones, y en caso de emergencia se evita los operativos de seguridad civil, evitando accidentes o emergencias.
- Mejora en el reclutamiento y mantenimiento de recursos humanos, con la posibilidad de organización de contratar personal que habitan en zonas distantes si que tenga que cambiar de domicilio.
- Mejora en atención al cliente, cuando se refiere al trabajo móvil por comunicaciones a distancia con el cliente.

Desventajas

- Desempleo ya que la tecnología va evolucionando y van a suplir el trabajo de las personas por la tecnología.
- Pérdida de prestaciones sociales
- Aislamiento social
- Pérdida de control directo del trabajador por los medios tradicionales

- Posibilidad de robo, pérdida o contaminación de la información al trasladar desde fuera a la organización.
- Incremento de costos en equipamiento y comunicaciones
- Pérdida de cohesión e identidad.

Condiciones de trabajo establecido en el artículo 25° de la ley.

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes.
- Naturaleza y características del trabajo.
- Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.
- El equipo o insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan
- La descripción y monto que el patrón pagará al trabajador bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo.
- Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios.
- Las demás estipulaciones que convenga a las partes.

Obligaciones especiales de los patrones de la modalidad teletrabajo

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipos de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras etc.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar en tiempo y forma.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad incluyendo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la secretaria del trabajo.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral.
- Inscribir a las personas trabajadoras al régimen obligatorio de la seguridad social
- Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras, con especial énfasis en aquellas que cambien en modalidad presencial al trabajo

Obligaciones para los trabajadores de Teletrabajo

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón

- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón.
- Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en el teletrabajo con la finalidad de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y condiciones amparados por el artículo 2° de la ley.

Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo dicha modalidad, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados considera factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos.

Los inspectores del trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales como comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados, vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajar presencial con funciones similares, constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el capítulo.

Se consideran trabajadores especiales a los que se encuentran subordinados a un patrón, que laboren en una empresa o establecimiento dedicado a la prestación de servicios en el cual el trabajador reciba propinas. Se fija un porcentaje sobre el consumo de los clientes que constituyen la propina y en el caso de no ser así se acordará un aumento al salario. Son pocas las obligaciones; y los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores alimentación sana, abundante y nutritiva, a cambio los trabajadores deben atender como esmero y cortesía a los clientes.

Se consideran talleres familiares aquellos que se trabajen con cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Procedimientos especiales

Un punto de mucha relevancia para los empresarios y trabajadores resulta ser el tema de la capacitación y el adiestramiento ya que esto permite a la empresa contar con un personal más eficaz ya que podrá adquirir las habilidades necesarias para hacerle frente a su deber pues estarán calificados y preparados para la exigencia de las actividades a realizar, lo cual como se menciona en segundo lugar le ayudara a poder tener un mejor aprovechamiento para la empresa y a su vez acceder a mejores oportunidades laborales como el ascenso de puesto o un mejor rendimiento de capital.

La capacitación y el adiestramiento es de mucha recurrencia al grado que ya sido 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, la ley determinara los sistemas, metodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Este artículo menciona que la empresa por obligación debe cumplir con este mandato por ley están sujetos a implementar la capacitación del personal y esto también recae en la obligación de la empresa si no que de igual forma es un derecho que el trabajador posee y esto se retoma en el artículo III-Bis de la LFT, titulado precisamente, De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y que incluye los artículos 153A al 153X.

El artículo 153° señala que todo trabajador tiene a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social.

Si bien de acuerdo con la misma fuente adiestrar es instruir, enseñar y adquirir conocimientos.

Las comisiones para la capacitación y adiestramiento son un deber fundamental para empresas con más de 50 trabajadores para esto de tiene que construir una comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad, integrados por un mismo número de trabajadores esto según la autoridad responsable de la secretaria de trabajo y previsión social.

Un punto muy importante es que dentro de las condiciones de la capacitación y adiestramiento se recalca las comisiones mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad la cuál es una disposición dirigida a las empresas con más de 50 colaboradores en dichas compañías es reglamentario el crear estas comisiones.

Estas comisiones se crean con el objetivo de vigilar, instrumentar, y operar e incluso mejorar Los programas de capacitación y adiestramiento, así como proponer cambios en el centro de trabajo y en las relaciones laborales la cuál tiene como objetivo mejorar prácticas tecnológicas y administrativas así como también el incrementar la productividad; presentar alternativas para impulsar la capacitación medir y elevar la capacitación y productividad que garantiza el reparto equitativo de los beneficios; velar por los acuerdos de la productividad.

Por lo que se ha analizado de la capacitación y adiestramiento se puede pensar que es solo obligaciones para el patrón sin embargo también el patrón resulta ser beneficiado por eso se establecen las obligaciones en ambas partes, si bien este tema nos da la resolución de algunas obligaciones las cuales podemos encontrar en la fracción XU del artículo 132° de la LFT señala que es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a su trabajadores en los temas del capítulo III BIS los cuales hacen referencia a términos los cuales son: los patrones pueden decidir si llevar a cabo una capacitación dentro o fuera de las instalaciones de la empresa; la capacitación puede establecer de manera general para empresas que trabajan en la misma rama industrial a actividad predeterminada; la capacitación debe impartirse dentro del horario laboral.

Estas entre otras más son obligaciones que los patrones o bien las empresas deben cumplir ya que por mandato se han establecido en la LFT si bien como antes se mencionó no solo las empresas están sujetas a cumplir con estas clausulas si no que también los trabajadores son acreedores de ciertas obligaciones que han Sido estipuladas y se deben cumplir de acuerdo a la LFT.

El artículo 153 H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que están recibiendo capacitación y adiestramiento algunas de las fichas obligaciones que deben cumplirse son:

- 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; y
- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean Requeridas.

Si bien esto solo son pautas y aunque la ley omite especificar sanciones en caso de incumplimiento por parte del trabajador lo que podría aplicarse es negarle el ascenso o aplicar para puestos elevados.

Si bien la capacitación y adiestramiento se da para se adquieran capacidades y a su vez objetivos, el artículo 153°- F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objetivo:

- 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

Si bien también la recomendación de la organización internacional del trabajo nos dicen que la capacitación y adiestramiento deben de tener como objetivo, asegurar el acceso a un empleado, según las capacidades que el trabajador obtenga y sobre todo conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempos demandan.

Se recalca que uno de los objetivos de la capacitación y adiestramiento es preparar a los empleados para ocupar puestos de apertura o superiores en escalón, permitiéndole el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.

Los procedimientos procesales o voluntarios son todos aquellos asuntos que por mandato de ley por su naturaleza o por muy solicitud de parte interesada, requieren la intervención del tribunal.

Si bien las modernas doctrinas procesales han establecido que estos métodos voluntarios no son una verdadera jurisdicción si no que son actos de administración confiados.

La ley federal del trabajo a clasificado a los procedentes voluntarios de la siguiente forma:

- Por mandato de ley se tramitará conforme a los procedimientos para procesales o voluntarios los mencionados a continuación.

-cuando por dispocision de la ley o de alguna autoridad.

- cuando la secretaria de hacienda y crédito público, sin haber mediado objeción de los trabajadores modifiquen el ingreso global a grave.

- cuando patrones y trabajadores lleguen a un convenio de liquidación de un trabajador.

En esta sección se enfatiza la relación colectiva de trabajo que es en la que trabajador y patrón forman parte como individuos organizados. Estos podrian formar una colación o si bien un sindicato. Por lo cual se harían propios de ventajas y desventajas, si bien en esta parte haremos más referencia a lo que es el sindicato, ya que es lago más usual y común de los trabajadores y de los patrones y su participación en dichos sindicatos está consagrado por la fracción XVI del artículo 123 que a la letra señala.

XVI tanto los obreros y empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formado por el sindicato, asociaciones profesionales.

Esto incluso de retoma en la LFT en la libertad de coalición de trabajadores y patrones, así tanto trabajadores como patrones pueden en primera instancia formar 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”.

En esto no se especifica su forma de organización ya que no hacen mención de los requisitos, ni las características de la coalición, si bien se hace énfasis en algunos elementos que pueden resaltar.

-Se trata de un acuerdo temporal ya que no constituye una asociación

- La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de los trabajadores y patrones.

En este apartado nos menciona dos tipos de sindicatos, la de los trabajadores que se pueden clasificar en cinco. Están los gremiales que están confirmados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, no están importante la empresa si no la actividad que los une; también está la de empresas que están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa; también está el sindicato de industriales que los conforman trabajadores que prestan sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.

Está la de Nacionales de industria que está formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas en la rama de la industria, instalada en dos o más entidades federativas; también está de oficios varios que está formado por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos solo podrá ser constituido cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores se una misma profesión sea menos de 20.

En el sindicato de los patrones están lo que están confirmados por ellos de una o varias ramas de actividades, aún cuando la ley no lo especifica, en este sindicato no importa la actividad empresarial siempre y cuando estén en la misma entidad federativa; el sindicato de nacionales está formado por patrones de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas.

Los sindicatos de forman en un acto denominado asamblea constitutiva, en la que se reúnen asociados para determinar los estatus, integración de la directiva y duración. En este acto se levanta un acta constitutiva, luego se requiere que el sindicato sea registrado ante la autoridad laboral que corresponde al artículo 365 de la LFT.

Hay tres motivos por el cual se puede negar el registro del sindicato; cuando no se proponga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones; si el número de trabajadores con que se construyó no es igual o mayor de 20, en el caso de los sindicatos de patrones los integrantes no es igual o mayor a tres; cuando no se presenten los documentos señalados anteriormente para la realización del registro.

El estatuto sindical se define 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.

Para los estatutos sindicales hay lineamientos que los rigen y estos los podemos encontrar en artículo 371° de la LFT.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas Morales y tienen la capacidad de adquirir bienes muebles, los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes; establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponde, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir.

Obligaciones de los sindicatos consignadas en el artículo 377 de la LFT

- 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.

- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Prohibiciones de los sindicatos

- Intervenir en asuntos religiosos
- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de

Obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

- Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de Sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;
- Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el Verdadero patrón evada sus responsabilidades;
- Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones O consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;
- Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de Sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo De obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y
- Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato Colectivo de trabajo.

La conciliación colectiva es el proceso de interactuar con el objetivo de obtener el acuerdo o el resultado que uno desea.

El conciliación colectiva nos sirve para la, Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo, violaciones al Contrato Colectivo (CCT), conflictos entre patrones y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT), Conflictos entre patrones y sindicatos minoritarios, Conflicto entre trabajadores y patrones, Conflicto entre trabajadores y sindicatos, Conflicto entre sindicatos (titularidad) , 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 mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para Propiciar justicia social y bienestar.
- La Conciliación laboral requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia.
- La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas; juega un rol activo.
- La Conciliación asegura la autonomía de las partes.

- La Conciliación asegura que quién tomará 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.

Existen varias definiciones sobre lo que es la Huelga citadas por el maestro Néstor de Buen Lozano y creo que está es la más detallada “Se entiende por huelga a 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”.

Elementos de la huelga

- La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.
- Es decretada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los Trabajadores

Las huelgas encuentran su fundamento constitucional en las Fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123. De ellas puede desprenderse el objeto, General de la huelga: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital.” En el artículo 450 de la ley Federal del Trabajo retoma y señala otros objetivos de la huelga.

Existen diversas clasificaciones de huelga por lo cual muchas de estas se basan en distintos criterios ya sea por la calificación que de ellas haga un tribunal laboral y por los lugares que abarca.

Cómo se mencionó hay diferentes características para determinar una huelga de acuerdo a su objetividad; como puede ser objetivo de equilibrio, de objeto contractual, de solidaridad, de cumplimiento de disposiciones sobre utilidades aunque también se pueden denominar por su clasificación si bien legalmente existen la, ilícita, justificada, tampoco podemos descartar al asimilarlo por su alcance ya sean generales o parciales.

- 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 dependan 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 causales 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.

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico, por ello está sujeto a requisitos esenciales, y podríamos nombrar tres, los requisitos de forma, requisitos de mayoría obrera, requisitos de fondo.

Si bien las huelgas también se determinan en tipos de procedimientos la prehuelga, etapas de clasificación, etapas de resolución de imputabilidad.

La prehuelga se inicia con el emplazamiento y termina con el estallido, una vez estallada se puede dar una etapa de clasificación, por último una etapa en que el tribunal debe determinar si las razones de huelga son imputables al patrón o no.

Los procedimientos pueden ser convenientes desacuerdos a la respuesta si bien comienza con la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga y puede ser que el emplazamiento sea rechazado y termine el fin del procedimiento o bien se dará la notificación del emplazamiento la cuál lleva a la contestación del patrón.

La Ley Federal Del Trabajo no señala un tiempo mínimo ni máximo de duración de la huelga, puede prolongarse hasta por años.

Según el artículo 469° la huelga termina cuando:

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