



**Mi Universidad**

# SÚPER NOTA

**Nombre del Alumno:** Leticia Mayo López

**Nombre del tema:** Trabajos Especiales y, Procedimientos Especiales

**Parcial:** Primero

**Nombre de la Materia:** Derecho Laboral.

**Nombre de la profesora:** Gladis Adilene Hernández López

**Nombre de la Licenciatura:** Administración y Estrategias de Negocios

**Cuatrimestre:** Cuarto Cuatrimestre

**Fecha de entrega:** 17/10/2023

## Trabajos especiales

### **Trabajo de mujeres**

Son consideradas especiales aquellos que por la naturaleza de su presentación, se rigen por una regulación especial dentro de la ley federal del trabajo. En altura ocasionales como operaciones con generación de calor cerca de productos inflamables (soldadura, esmerilado, taladrado, etc.) operaciones en instalaciones de fluidos peligrosos (reparaciones, sustitución de tuberías, etc.), operaciones realizadas en espacios confinados.

#### *Tipos de trabajo:*

- ❖ Trabajo intelectual. Se caracteriza por buscar soluciones a determinados problemas a través de las habilidades cognitivas que tiene cada persona. Se requiere de preparación, disciplina, iniciativa, organización y perseverancia para poder utilizar dichos conocimientos, a fin de aportar soluciones e información sobre una o varias tareas.
- ❖ Trabajo manual. Este empleo se hace con las manos y es el más antiguo que existe. El trabajo manual requiere de actividad física con diferentes niveles de habilidades, dependiendo del trabajo que se trate.
- ❖ Trabajo artesanal. Abarca todas aquellas actividades laborales que involucran el ingenio, la creatividad y la imaginación. Por lo general, se lleva a cabo sin la ayuda de maquinaria especializada y cada pieza o producto es único.
- ❖ Trabajo independiente. Se refiere al tipo de trabajo en el que la persona lleva a cabo actividades laborales por su cuenta sin tener necesariamente un contrato con una empresa ni un superior directo.
- ❖ Trabajo eventual. Es un trabajo físico o intelectual y se caracteriza por ser un contrato por un periodo de tiempo determinado. Esto se da cuando la empresa tiene que cubrir el puesto por circunstancias especiales como la ausencia de alguna persona en licencia por enfermedad o incapacidad.
- ❖ Trabajo dependiente. Son aquellas personas que ofrecen sus servicios a una persona física o empresa bajo el esquema de contrato y existe de por medio una relación de subordinación, donde el trabajador recibirá a cambio una retribución económica en forma de sueldo.

- ❖ Trabajo informal. Son aquellas actividades laborales que se llevan a cabo al margen de las disposiciones en materia laboral. Esto significa que los trabajadores no cuentan con un sueldo fijo, presentación, protección social o derecho laboral. Un ejemplo de trabajadores informales son los vendedores ambulantes o el servicio doméstico.
- ❖ Trabajo formal: es aquel tipo de trabajo que este formalizando y amparado por las leyes laborales y por la empresa misa a través de un contrato que legaliza la relacion empleador- empleado. El trabajo formal puede gozar de los beneficios que le otorga la ley laboral de nuestro país y, a su vez, se compromete a para impuestos.

El trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. 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 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad absoluta entre ambos sexos es imposible de conseguir. De hecho, el Título Quinto de la LFT se denomina “Trabajo de las mujeres”, pero básicamente se orienta a establecer condiciones especiales que protejan a la mujer embarazada o, en su caso, a la mujer que además de tener la característica de trabajadora, es madre.

**“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”**

## Trabajo de menores

La participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante en el artículo 173 el trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

La secretaria del trabajo y previsión social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollaran programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros, generalmente muchos años después de alcanzar la mayoría de edad.

A la fecha, algunas empresas transnacionales ubican sus plantas de producción en países subdesarrollados, donde mayoritariamente se contratan a menores de edad para manufacturar sus productos. Es común leer reportes de niños “enganchados” en zonas turísticas para realizar actividades como prostitución, fotografías pornográficas o como repartidores de droga. En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, se considera que un menor de edad está entre los 15 y los 16 años. Se considera que en esta etapa, un adolescente está en pleno periodo formativo, tanto en lo físico como en lo intelectual; por ello, requiere de condiciones especiales que le permitan lograr su pleno desarrollo.

Condiciones especiales que la LFT concede a los menores de edad en el artículo 123. En la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

De igual forma, el trabajador menor de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo. La falta de este certificado implica que el patrón no puede utilizar los servicios del menor.

El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT, que señala:

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

El artículo 176 especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

### Trabajos especiales

Se abordan las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales, son aquellas condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás, por lo tanto requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores. En los cual permite conocer las características del derecho laboral, que se trata de un sistema organizado de normas que no permanece inmutables.

Con referencia a este título se hable de “derecho especial”. La especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar “común”. Es así como se reconocen los distintos trabajos especiales, son los siguientes.

- De confianza.
- De los buques.
- De las tripulaciones aeronáuticas.
- Ferrocarrilero.
- De autotransportes.
- De maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
- Del campo.
- Agentes de comercio y otros semejantes.
- Deportistas profesionales.
- Actores y músicos.
- A domicilio.
- Domésticos,
- En hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
  - Industria familiar.
- De médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad.
- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

Todos estos para los trabajos especiales que están contenidos en el título sexto de la ley federal del trabajo.

### Trabajadores de confianza

El trabajo de confianza con aquellos que resulta demasiado complicado considerada en los puestos que se amerita una confianza mayor por parte del patrón. En el contexto de la ley federal del trabajo en México, un trabajador de confianza es aquel empleado que ocupa un puesto de dirección, inspección, vigilancia o confianza dentro de una empresa o establecimiento. Es decir son los que cuentan con un mayor rango y responsabilidad dentro de la organización. Asimismo, su jerarquía es más lineal con los puestos altos dentro de la misma a comparación con otros empleados.

Los tipos de trabajadores considerados son los que comúnmente existen en una empresa:

- Campeón de las ideas
- El fiel.
- El materialista.
- El escalador.
- El eficiente.
- El envidioso.
- El multitarea.
- El social.

### **Uno de los funciones dela confianza de los trabajadores.**

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relaciones con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Por otro lado, se considera trabajador de confianza a aquellos que: por trabajar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, acceden a secretos industriales, secretos comerciales, secretos profesionales o información de carácter reservado. Cuando existe confianza en un ambiente de trabajo se refleja en el desempeño de cada uno de los trabajadores, son más eficientes, más comprometidos y más productivos. Un buen ambiente de confianza se genera cuando se tiene la firme creencia que cada trabajador es capaz de generar algún beneficio para la empresa.

El artículos 182- las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes empresa o establecimiento.

## Trabajadores deportistas profesionales

Los deportistas profesionales son trabajadores. En la constitución, en los convenios de la organización internacional del trabajo y en la ley federal del trabajo, tiene derechos laborales como, jornada máxima, salario mínimo por lo menos, descansos, vacaciones, libertad sindical, contratación colectiva, y huelga.

La duración de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y los patrones puede ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. Si termina la temporada o el plazo establecido, y el trabajador continúa laborando, se considera que la relación se prorroga por tiempo indeterminado.

### ***Son obligaciones especiales de los deportistas profesionales.***

- ❖ Asistir a las prácticas necesarias y concentrarse para los eventos o funciones.
- ❖ Efectuar los viajes para los eventos y funciones. Los gastos por estos viajes corren a cargo de la empresa o club.
- ❖ Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales sobre la práctica de deportes.

### ***Por su parte, las obligaciones especiales de los patrones son:***

- ✚ Organizar y mantener un servicio médico que realice reconocimientos periódicos.
- ✚ Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. Es importante destacar que en el caso de los deportistas profesionales, no tienen derecho a la prima dominical.
- ✚ Se prohíbe a los trabajadores faltar al respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra, y los patrones tienen prohibido exigir un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su vida o su salud.

## Trabajadores de campo y agentes de comercio

Los trabajadores de campo son aquellos que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, ganaderas, forestales o mistas, al servicio de un patrón. Se excluye de este tipo de actividades a los trabajadores de las explotaciones industriales forestales, quienes por las disposiciones generales de la LFT.

Los trabajadores de campo pueden ser permanente, eventuales o estacionales. Es decir, aquel que, que sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado. De acuerdo a lo establecido en la presente ley.

Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Según la ley, en el artículo 285 a 291 es considerados trabajadores de agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impuestos de ventas y otros. Son trabajadores de la empresa en las que presten sus servicios como se mencionan, cuando su actividad sea permanente, no ejecutan personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

El salario de los agentes de comercio pueden fijarse por comisiones, la cual puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida, por ejemplo, un porcentaje sobre el precio de venta o una prima sobre las mensualidades pagadas, o una combinación de ambas.

Los agentes de comercio no pueden ser removidos de la zona o ruta que les haya sido asignada sin su consentimiento. Por último, es importante llevar una

relacion de trabajo entre los agentes de comercio y los patrones, a disminuci3n importante y reiterada del volumen de operaciones, salvo que existan circunstancias que lo justifiquen.

### Trabajadores actores y m3sicos

Entre estos son considerados de trabajos, los actores y m3sicos que act3en en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisi3n, salas de doblaje y grabaci3n, o en cualquier otro local donde se transmiten o fotografi3 la imagen del actos o del m3sico o se transmita o quede grabada la voz o la m3sica, cualquiera que sea el procedimiento que se utilice.

Estas relaciones entre trabajadores actores y m3sicos con las empresas, pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebraci3n de una o varias funciones, representaciones o actuaciones y el salario puede ser fijado por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

### Trabajadores a domicilio

Un trabajador a domicilio es alguien que trabaja a cambio de remuneraci3n y fabrica un producto o presta un servicio conforme a las especificaciones del empleador. El trabajo a domicilio siempre ha existido pero, como tiene lugar en la residencia particular de una persona, ha permanecido invisible por mucho tiempo.

La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposici3n contenida en el art3culo 110, fracci3n I. Tambi3n tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del d3a de descanso obligatorio. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales.

Se considera trabajo a domicilio 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 (título VI, capítulo XII, artículos 311 a 330, de la LFT).

### Teletrabajo

El teletrabajo es una modalidad de trabajo productivo tanto por cuenta ajena como de forma autónoma en la que una parte importante del tiempo laboral se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Se trata del trabajo que surge cuando las empresas tercerizan tareas y la prestación de ciertos servicios en fuerzas laborales de otros países

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente.

#### ***Cuando se aplica el teletrabajo***

Si, por ejemplo, uno de tus empleados está en la empresa y a veces trabaja desde su casa, también puede ser considerado como trabajo a distancia. Según la Ley del Teletrabajo, se considera teletrabajo cuando tus empleados trabajan el 40% del tiempo fuera de las instalaciones de la empresa.

## Ventajas de teletrabajo

- Reduce la congestión de tráfico y las emisiones de carbono. Concilia la vida familiar, social y laboral. Puede reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos. Busca incrementar la productividad.
- Ahorro de costos y espacio para empresa.
- Autonomía/ poder trabajar sin moverse de casa, disponibilidad para organizar el tiempo.

## Desventajas de teletrabajo

- Dificultad a la hora de controlar como está trabajando el equipo y que está haciendo. Detectar de la calidad del trabajo debido a que hay una menor supervisión. Problemas en el desarrollo de las habilidades de los empleados, al no tener acceso a programas de formación.
- Necesidad de alta autodisciplina para poder organizarse.
- Dificultad para motivar a los trabajadores. Pérdida de fuerza corporativa.

En primer lugar, porque permite a las empresas aprovechar el talento local y el global. Al ofrecer puestos a distancia, las compañías pueden contratar a personal ubicado en cualquier latitud, lo que garantiza que tengan el mejor talento.

“La forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o de separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitando la comunicación”

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

## Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

Los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos. Es decir, se consideran trabajadores sujetos a este régimen especial, los que se encuentren subordinados a un patrón; que laboren en una empresa o establecimiento dedicado a la prestación de servicios y, en los cuales, el trabajador reciba propinas habitualmente. Son pocas las obligaciones que se fijan para las partes de la relación de trabajo; los patrones están obligados a proporcionar a los trabajadores alimentación sana, abundante y nutritiva, así como la obligación de los trabajadores de atender con cortesía a los clientes.

## 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, controlar la gestión, ejecución y desarrollo de proyectos.

Son sumamente superficiales e incluso contradictorias con los preceptos y principios constitucionales en materia laboral. Las normas contenidas en la LFT no son aplicables a los talleres familiares, excepto las normas relativas a seguridad e higiene. Este último principio es sumamente controvertido e incluso resulta contrario a la Constitución: son trabajadores los que se encuentran en cualquier industria familiar, no importa el parentesco que tengan y, por ende, deberían disfrutar de los mínimos derechos concedidos por la ley.

## Procedimientos especiales

Por procedimientos especiales se entiende los mecanismos que originalmente estableció la comisión de derechos humanos y asumió el consejo de derechos humanos a fin de ocuparse de situaciones de violaciones de los derechos humanos en un país determinado o sobre una cuestión temática en cualquier parte del mundo.

Hay dos tipos de mandatos de procedimiento especiales, los mandatos temáticos, tales como los relativos al agua y los saneamiento, la detención arbitraria, los derechos de los migrantes, la violencia contra las mujeres o la tortura y la trata de seres humanos, y otros mandatos que atañen a países específicos.

## Capacitación y adiestramiento

**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.

La capacitación se enfoca en el desarrollo de habilidades amplias y de gran alcance, como mencionado en el anterior, mientras que el adiestramiento se centra en habilidades estrechas y específicas necesarias para un trabajo. Ambos son esenciales para el éxito de los colaboradores y la empresa.

El objetivo 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. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

## Comisiones para la capacitación y adiestramiento

La comisión mixta de capacitación, adiestramiento y Productividad. Tiene como finalidad elaborar, aplicar y vigilar el cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento a los trabajadores de la empresa. Es el órgano técnico- administrativo, que esta integrados en forma bipartia (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.

### ***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
- ✓ Resolver las objeciones que presente el personal en relación a la distribución de los beneficios de la productividad

## Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento

El patrón tiene la obligación de organizar permanente o periódicamente cursos o capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos de trabajadores, informando, de ello, a la secretaria del trabajo y previsión social.

### ***Uno de los obligaciones que debe cumplir el patrón***

- ✚ Útiles de trabajo
- ✚ Pago de salarios
- ✚ Capacitación y adiestramiento
- ✚ Seguridad e higiene
- ✚ Protección de mujeres embarazadas
- ✚ Permiso de paternidad
- ✚ Comisiones mixtas
- ✚ Licencias hijos con cáncer

### ***Obligaciones de los trabajadores***

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

- ❖ 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.

### **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 incrementar la productividad.

Los artículos 153, de la ley federal del trabajo mencionan que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto mencionando los siguientes:

- ❖ 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.

Se considera que la capacitación y el adiestramiento representan un derecho para los trabajadores y una obligación para el patrón. Esta obligación puede traducirse en una mejora en diversos ámbitos de la vida del trabajador, estar capacitado le representa al trabajador una ventaja sobre otros trabajadores.

### Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Paraprocesal significa "junto o 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).

La Ley Federal del Trabajo ha clasificado a los precedentes voluntarios de la siguiente forma:

- Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Tribunal a cargo, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al Tribunal, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará.

### Los sindicatos y coaliciones

Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos.

Los registros de los sindicatos deberán contener, los siguientes datos:

1. Domicilio.
2. Número de registro.
3. Nombre del sindicato.
4. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo.
5. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo.
6. Número de socios.
7. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.
8. Padrón de socios

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.

No se especifican los requisitos, ni las características de la coalición como un sujeto de la relación colectiva de trabajo. Sin embargo, pueden resaltarse algunos elementos:

- ✚ Se trata de un acuerdo temporal; es decir, no constituye una asociación con permanencia en el tiempo.
- ✚ Al no establecerse número mínimo de trabajadores o de patrones para integrar una coalición, se entiende que basta con que dos trabajadores o dos patrones lleguen a un acuerdo para que la misma exista.

La coalición tiene una sola función que es defender los intereses comunes de trabajadores o patrones. Ejemplo: En una microempresa con apenas tres trabajadores, el patrón decide unilateralmente suspender el pago de los salarios; cabe señalar que los trabajadores no pertenecen a sindicato alguno y, para defender sus intereses, deciden iniciar el procedimiento de huelga para solicitar los pagos correspondientes.

### Clasificación de sindicatos

**Gremiales:** formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Una misma empresa.

**Industriales:** formados por los trabajadores de diversas empresas pero de la misma rama industrial, pero con la característica de tener instalaciones en dos o más entidades federativas.

**De empresa:** los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

**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. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

**Hay cinco tipos de sindicatos de trabajadores en función de su índole, como se indica a continuación:**

1. Sindicatos de empresa.
2. Sindicatos nacionales de industria.
3. Sindicatos industriales estatales.
4. Sindicatos gremiales.
5. Sindicatos de oficios varios.

### 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.

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

1. Nombre, dirección y tipo de asociación que **se** quiere registrar.
2. Acta constitutiva de la asociación.
3. Ramas de la industria en donde tienen actividades sus asociados.
4. Estatutos de la asociación.
5. Nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento donde trabajan sus asociados.
6. Padrón de asociados con curp, nombre, apellido, dirección y centro de trabajo.

7. Nombre y cargo de los integrantes de la directiva y su acta de aprobación.
8. Datos de afiliación a federación o confederaciones si fuera el caso.
9. Los sindicatos de trabajadores deben exhibir documentos que acreditan la calidad de trabajador de sus miembros tales como credencial del trabajo, recibos de nómina o documentos expedidos en su favor por el patrón, los documentos deben tener una vigencia no mayor a 60 días naturales previos a la constitución del sindicato.
10. Documentos adicionales que se consideren de interés para la dictaminación.

Del artículo 123 Constitucional. Artículo 69. Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte de un sindicato y a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Asimismo, a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, a no formar parte de él o a permanecer en el mismo.

### **Estatutos del sindicato**

Los estatutos sindicales, junto a la ley de asociaciones sindicales, definen las dinámicas de funcionamiento y los métodos de participación y decisión al anterior de las estructuras sindicales. Registran reformas que modifican principios, competencias, órganos de decisión.

Estatuto. Ordenamiento o conjunto de normas que tienen fuerza de ley para el gobierno de una institución o dependencia. Asimismo, alude al régimen jurídico especial al cual se encuentran sometidas las personas o las cosas en relación con su nacionalidad o territorio de vecindad.

### ***Estatutos que un sindicato debe definir para su constitución***

1. Nombre del **sindicato**, único, que lo identifique y sea diferente de los demás.
2. Domicilio del **sindicato**.
3. Objeto del **sindicato**. ...
4. Duración (si no **se** señala el plazo, **se** entiende que es por tiempo indeterminado).
5. Condiciones para admitir a nuevos miembros.
6. Obligaciones y derechos de los asociados.
7. Obligaciones y derechos de los asociados.
8. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
9. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.  
**Bis.** En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género.  
**Ter.** Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato.
10. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales.

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

## Derechos y obligaciones sindicales

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

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.
- 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.
- III. 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 de conciliación prejudicial.

El propósito del procedimiento de conciliación prejudicial es que los conflictos individuales y colectivos del trabajo sean resueltos con celebridad. Este procedimiento de acuerdo con la ley tiene una duración de 45 días naturales.

El proceso conciliatorio se caracteriza por ser un proceso informal en donde las partes, asistidas por el conciliador, se comunican en forma activa a fin de lograr un acuerdo (si este es posible) y mejorar sus relaciones.

## 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 (titularidad)
- 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 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.

## Huelga

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.

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.

“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.”

### **La huelga debe tener por objeto**

- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar 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.
- Equilibrio
- Objeto contractual
- Solidaridad
- Cumplimiento de disposiciones sobre utilidades.

## 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.
- ✓ **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
- ✓ **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.
  - Huelga general.
  - Huelga sectorial.
  - Huelga de empresa.
  - Huelga intermitente.
  - Huelga de solidaridad.
  - Huelga de brazos caídos.
  - Huelga de ocupación.

Es la suspensión temporal de las actividades laborales convocada por las o los trabajadores, como medida de presión frente al patrón, para mejorar las condiciones laborales.

## Etapas del procedimiento de huelga

El procedimiento de huelga tiene por objeto garantizar la suspensión de labores cuando se han cumplido las formalidades previstas por la propia ley, sin que exista pronunciamiento alguno respecto al fondo del conflicto.

### **Toda huelga pasa por tres etapas:**

- ✓ Periodo de gestación.
- ✓ Periodo de prehuelga.
- ✓ Periodo de huelga estallada.

La huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales. En lo que se clasifica los requisitos de la huelga.

- a) Requisitos de forma.
- b) Requisitos de mayoría obrera.
- c) Requisitos de fondo.

### **Etapas del procedimiento de huelga**

1. Prehuelga,
2. Etapa de calificación (opcional),
3. Etapa de resolución de la imputabilidad

Audiencia de conciliación “En el periodo de prehuelga la función del tribunal es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes.” Es decir, el tribunal no puede dar opinión alguna sobre la existencia o inexistencia de la huelga, ni decidir si las causas que la motivan son o no imputables al patrón.

## Terminación de la huelga

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

Terminación de la huelga, es 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.

El artículo 469 señala: La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. 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;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. 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

Sobre el trabajo de mujeres en México:

<https://www.youtube.com/watch?v=InedCR3liE>

Sobre el procedimiento de huelga:

[https://www.youtube.com/watch?v=H9\\_MWlcmqWc](https://www.youtube.com/watch?v=H9_MWlcmqWc)

### Bibliografía

Méndez Ricardo. Derecho laboral un enfoque práctico, editorial Mc Graw Hill, México, 2020.

Hernández Herrera, Juan. Derecho laboral y administración de recursos humanos, editorial Patria, México, 2020.

### Legislación utilizada

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del IMSS
- Ley del ISSST

### Linkografía

<https://vlex.com.mx-vid-especial...>

<https://www.gobiernodecanarias.org...>

[https://www.Derecho\\_laboral](https://www.Derecho_laboral)

<https://www.argentina.gob.arch.teletr...>

<https://revistas.juridicas.unam.mx..>

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20182019/08-Cap04.pdf>

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20122013/c06.pdf>