



UNIVERSIDAD
DEL SURESTE

Lic. Administración y Estrategias de Negocios

Derecho laboral

Profra.: Gladis A. Hernández López →

Actividad 2

Miguel Gómez Méndez

17 de Octubre del 2023. Ocosingo, Chiapas

Trabajos especiales

La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores. Se trata de un sistema organizado de normas que no permanecen inmutables, pues están en constante cambio; generalmente esos cambios son motivados por los avances tecnológicos y generan condiciones de trabajo especiales.

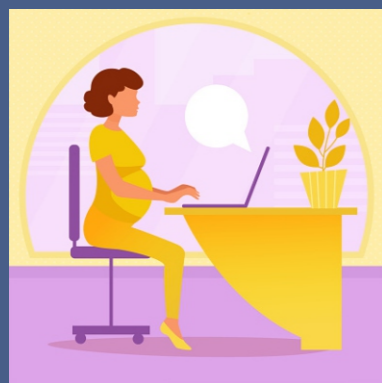
De ahí que con referencia a este título se hable de “derecho especial”... .. la especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador y que es necesario normar de manera diferente a la regulación del trabajo que podemos denominar “común”. Es así como se reconocen los distintos trabajos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

1. De confianza.
2. De los buques.
3. De las tripulaciones aeronáuticas.
4. Ferrocarrilero.
5. De autotransportes.
6. De maniobras de servicio público bajo jurisdicción federal.
7. Del campo.
8. Agentes de comercio y otros semejantes.
9. Deportistas profesionales.
10. Actores y músicos
11. A domicilio
12. Domésticos
13. En hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.
14. Industria familiar
15. De médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad
16. En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.



Trabajo de mujeres

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres. La simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales. Varones y mujeres disfrutan de derechos iguales y están obligados en igual medida. Lo que sí genera diferencia en las condiciones es el embarazo o la condición de ser madre.



Trabajo de menores

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.



Procedimientos especiales

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.

La capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos.

El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento.

La capacitación y el adiestramiento representan un derecho para el trabajador y una obligación para el patrón, sin embargo, como ha quedado señalado, también el patrón se beneficia de la misma; por ello, se establecen obligaciones para ambas partes.

Obligaciones patronales

La fracción XV del artículo 132 de la LFT señala que es obligación del patrón, "proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en los términos del Capítulo III Bis.

Obligaciones de los trabajadores

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

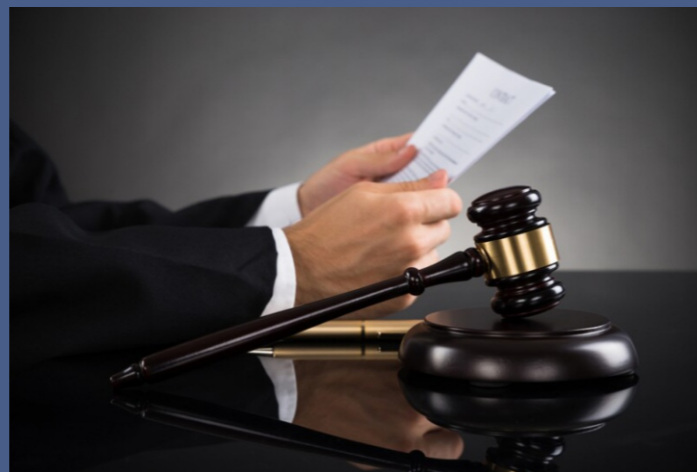
1. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
2. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
3. Presentar los exámenes de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



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).



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 y se clasifican de la siguiente manera:

1. Gremiales
2. De empresa
3. Industriales
4. Nacionales de industria
5. De oficios varios



Obligaciones de los sindicatos

1. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
2. 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
3. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.



Procedimientos de conciliación prejudicial; La 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.



Objeto de la huelga

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."

Etapas del procedimiento de huelga

Dentro del derecho laboral mexicano, la huelga es considerada como un acto jurídico; por ello, está sujeta a requisitos esenciales. El maestro Mario de la Cueva clasifica los requisitos de la huelga en:

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

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e4e91f29d7bbe75e8bddce1e3ff1b32b.pdf>

http://www.pjhidalgo.gob.mx/PortalVirtual/AIndex/Documentos/NSJLaboral/5_Huelga.pdf

<https://idconline.mx/laboral/2018/02/07/que-son-los-trabajos-especiales>