



UNIVERSIDAD  
DEL SURESTE

# Lic. Administración y Estrategias de Negocios

## Derecho laboral

Profra.: Gladis A. Hernández López →

### Actividad 2

**Miguel Gómez Méndez**

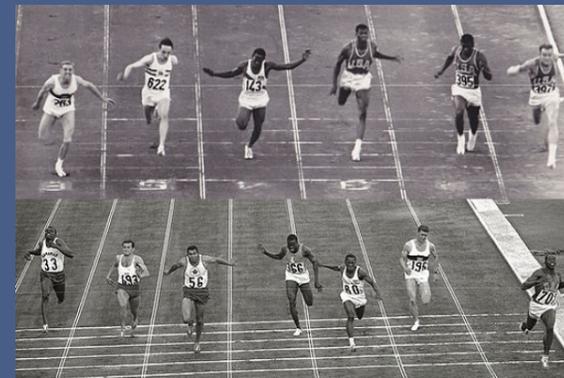
*17 de Octubre del 2023. Ocosingo, Chiapas*

# 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](http://www.pjhidalgo.gob.mx/PortalVirtual/AIndex/Documentos/NSJLaboral/5_Huelga.pdf)

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