



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

Licenciatura en Administración

Tercer semestre 2017 «B»

“

Unidad de Aprendizaje: Derecho Laboral

Autora: M. en D.P.P.

Galindo Carbajal Alma.



GUIÓN EXPLICATIVO

- ✓ Es recomendable utilizar el presente material; en forma continua, debido a su naturaleza secuencial del objetivo y contenidos de la unidad de aprendizaje.

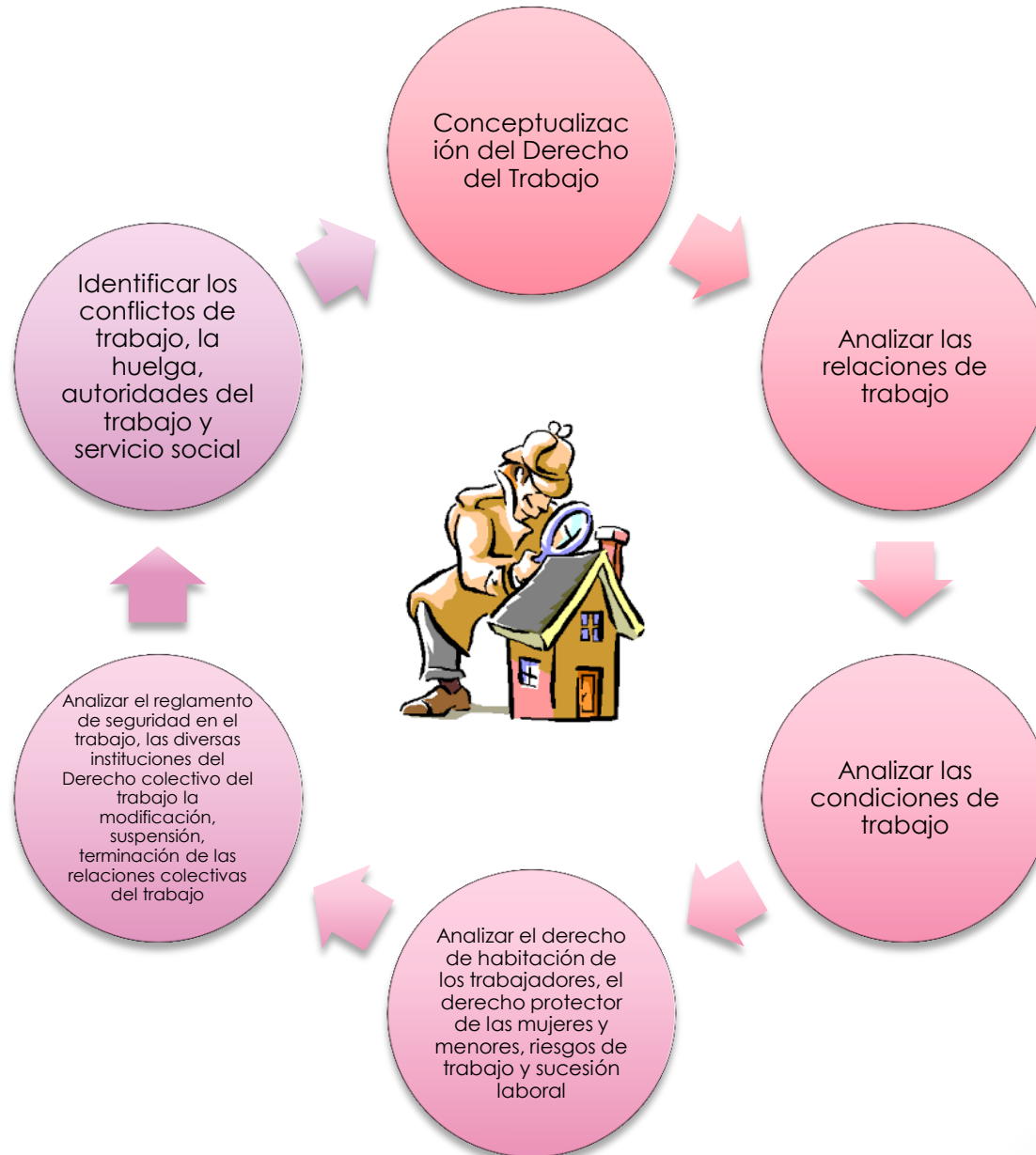


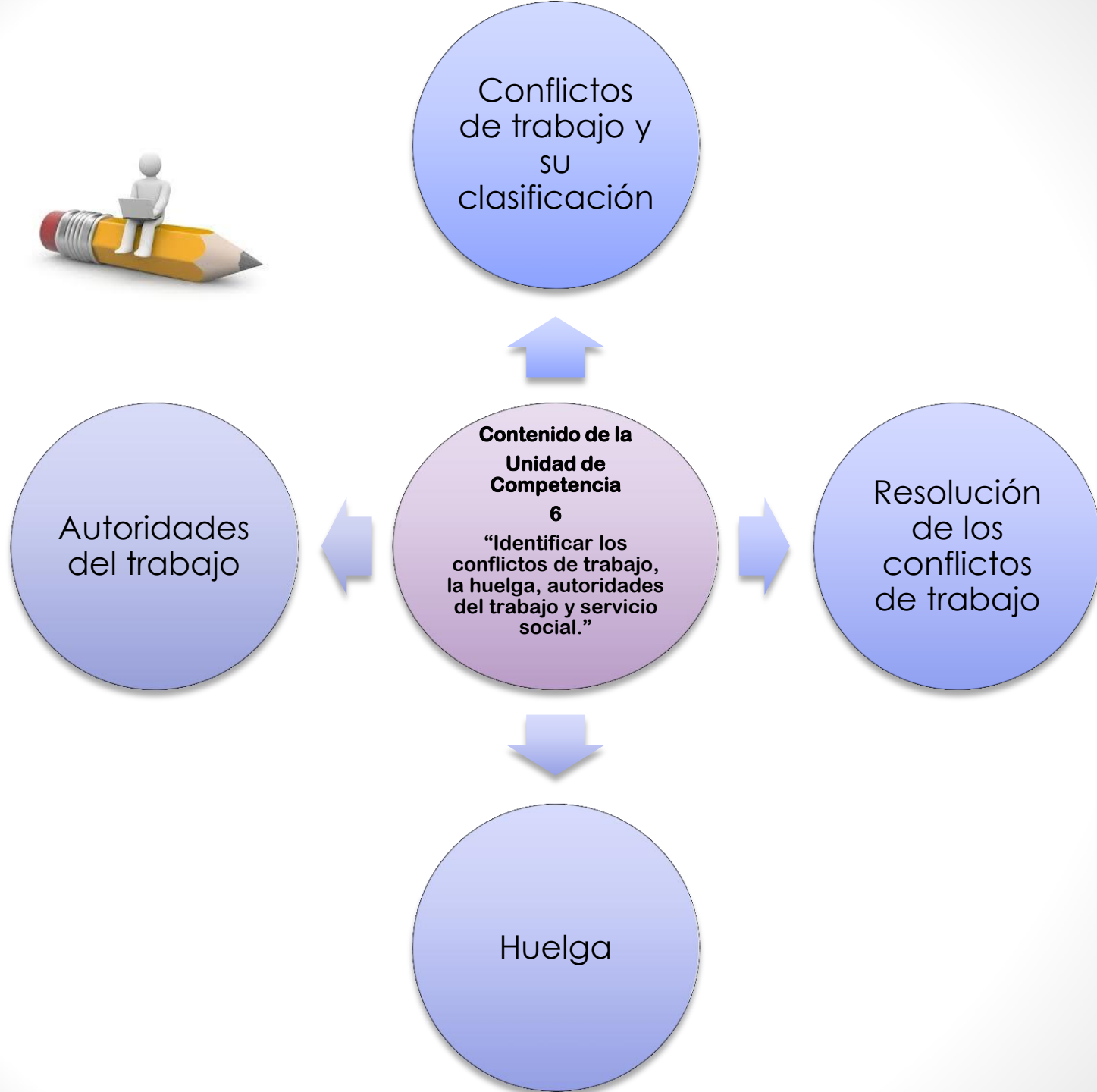
OBJETIVO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

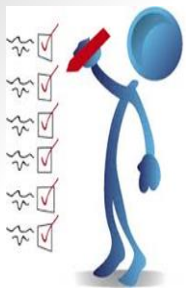
Que el alumno conozca, interprete y aplique el Derecho laboral, a través del conocimiento de los derechos que corresponden a todo trabajador, como consecuencia de una relación de trabajo.



SECUENCIA DIDÁCTICA







OBJETIVOS



- ✓ El alumno defina qué son los conflictos de trabajo.
- ✓ Identifique la clasificación de los conflictos de trabajo; según los sujetos, número de participantes, su naturaleza jurídica y económica.

- ✓ Analice las formas de solución a los conflictos de trabajo.
- ✓ Que el alumno sea capaz de conceptualizar qué es una huelga.
- ✓ Que identifique como se clasifica la huelga
- ✓ Identifique las etapas de evolución de la huelga.





- ✓ Analice los requisitos y objetivos de la huelga .
- ✓ Analice el procedimiento y efectos de la huelga.
- ✓ Identifique las formas de dar por terminada la huelga.
- ✓ Identifique cada una de las autoridades del trabajo.
- ✓ Analizar cada una de las autoridades del trabajo.



UNIDAD DE COMPETENCIA

6

Que el alumno identifique los conflictos de trabajo, la huelga, autoridades del trabajo y servicio social, poniendo en práctica los conocimientos previos.

Conflictos de trabajo



Concepto de Conflicto

Según Guillermo Cabanellas :

“conflicto”

Son *posiciones antagónicas.*

En consecuencia los conflictos de trabajo son:

“Las fricciones que pueden producirse con motivo de las relaciones de trabajo”.

Características
de los
conflictos de
trabajo.



Al menos 1 de los
que interviene sea
sujeto de la
relación laboral.

La materia sobre la
que verse el
conflicto debe estar
regida por las
normas del
Derecho de trabajo.

Sujetos de las Relaciones de trabajo





Clasificación de los conflictos según los SUJETOS

Conflictos entre trabajadores y patronos

Conflictos intersindicales

Conflictos entre 1 sindicato obrero y sus agremiados

Conflictos entre trabajadores

Conflictos entre patronos



clasificación tripartita de los conflictos de trabajo.

Entre trabajadores y patrones

Entre trabajadores (bien entre personas individuales, entre sindicatos o entre 1 o varios trabajadores y 1 sindicato)

Entre patrones

Clasificación Bipartita de los Conflictos de Trabajo

Los conflictos
trabajo capital

Los conflictos
entre trabajadores



conflictos de trabajo

Individuales

Colectivos



individuales

Son las diferencias ocurridas entre el patrono y un obrero en particular, aprendiz, empleado, en ocasión del contrato de trabajo o de aprendizaje.



Colectivos

El numero de personas que participen en ellos, por la repercusión que pueden tener sobre la producción y por los hechos sangrientos que lo acompañan, ponen frente a frente y a todos sus trabajadores .

Conflictos entre trabajadores y patronos

- Son todas aquellas fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.



Conflicto Colectivo

Se dan como consecuencia de la diferencia que se suscita entre trabajadores y patronos, a través de sus asociaciones profesionales como titulares del conflicto, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones colectivas.



Naturaleza Colectiva de un Conflicto



Se requiere la presencia de una *comunidad obrera*, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a 1 solo patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es 1 trabajador.

Cuando el conflicto ponga en riesgo intereses colectivos.

Conflictos jurídicos

Se refiere a la *interpretación o aplicación de un derecho* nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o de una disposición de un Contrato Individual o Colectivo.



Conflictos económicos



Son los que se motivan por la **creación, modificación, suspensión o supresión** de las **condiciones de prestación** de los **servicios**, y de una manera general, siempre que se **afecten los intereses económicos** de las comunidades obreras.

Conflictos Intersindicales

Se producen entre 2 o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de la representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo.

Conflictos entre los trabajadores

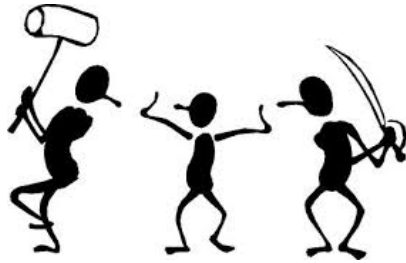
Se suscitan entre los trabajadores de una misma empresa en ocasión a los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.



Conflictos entre los sindicatos y sus agremiados

Se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias.





FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES



conciliación

arbitraje

mediación

negociación

ARREGLO DIRECTO

CONCILIACIÓN

Es un proceso utilizado para dirimir conflictos por la vía pacífica.

La conciliación es una forma de intervención de una 3^a. persona, que sólo se limitaría a inducir a las partes en conflicto a debatir sus diferencias y a ayudarlas a presentar sus propias conclusiones.



ARBITRAJE



Voluntario u Obligatorio.

Arbitraje voluntario:

Se trata de un arbitraje que se decide ante la autoridad laboral, después de que el intento de conciliación realizado por esta, y se haya fracasado.

Arbitraje obligatorio: (huelga)

Se impone a las partes en conflicto cuando concurren una serie de circunstancias en el desarrollo de la huelga:

Duración de la huelga.

Posición de las partes.

Perjuicio grave para la economía (tanto nacional)

MEDIACIÓN

Es un mecanismo de solución a los conflictos laborales en la que; el mediador, facultado por las partes, propone su particular solución.

La propuesta del mediador puede ser aceptada o no por las partes en conflicto.



NEGOCIACIÓN

Es un proceso encaminado a resolver el conflicto laboral en donde se pretende o intenta alcanzar una decisión conjunta sobre los que les afecta a ambas partes. •

Puede dar por resultado una transacción sin la ayuda de un tercero; es la concertación de voluntades de las partes.



OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN

Es la de establecer una relación más deseable para ambas partes a través del intercambio, trueque y compromiso de derechos y obligaciones.

ARREGLO DIRECTO



Es una forma de negociación colectiva, que se lleva a cabo con la sola intervención de las partes (patrón o sus representantes y sindicato de trabajadores).

Su FIN es **resolver sus diferencias**; *antes de iniciar un conflicto colectivo* propiamente dicho, o como medio de ponerle fin, si ya se hubiera recurrido a una medida de presión.

Se trata de una acción recíproca de diálogo, dentro de los mejores términos de **armonía** y de buena fe, por medio de la cual se busca elaborar un instrumento jurídico que regule colectivamente las condiciones de trabajo o que **brinde solución de una manera efectiva a determinados problemas laborales.**

EFECTOS DEL ARREGLO DIRECTO



Se dan entre LAS PARTES: los acuerdos tomados y aprobados.

Aplicación OBLIGATORIA para ellas; en la medida en que constituyan un mayor beneficio,

Se INCORPORAN a los contratos de trabajo existentes.

El arreglo directo PONE TÉRMINO A LOS CONFLICTOS laborales que se han suscitado y a las medidas de presión a que se ha recurrido.



Características del arreglo directo

Solución directa

Basta la sola intervención de las partes y el deseo común de solucionar sus diferencias para que se concrete un arreglo directo.

Extrajudicial

no existe intervención alguna de las Autoridades Laborales, es lo que lo hace rápido, sencillo y accesible.



HUELGA



ETAPAS DE EVOLUCIÓN DE LA HUELGA

DE PROHIBICIÓN

ERA DE LA
TOLERANCIA

ERA DE
REGLAMENTACIÓN
LEGAL



Era de la
prohibición

Huelga
considerada:
Delito

ERA DE LA TOLERANCIA



Las Huelgas ya no están prohibidas, no constituyen delito, pero **NO están reguladas ni protegidas** por la Ley.

Era de la **REGLAMENTACIÓN LEGAL**



Se incluye en las leyes, aun en la de MAYOR JERARQUIA, el derecho de Huelga.

HUELGA

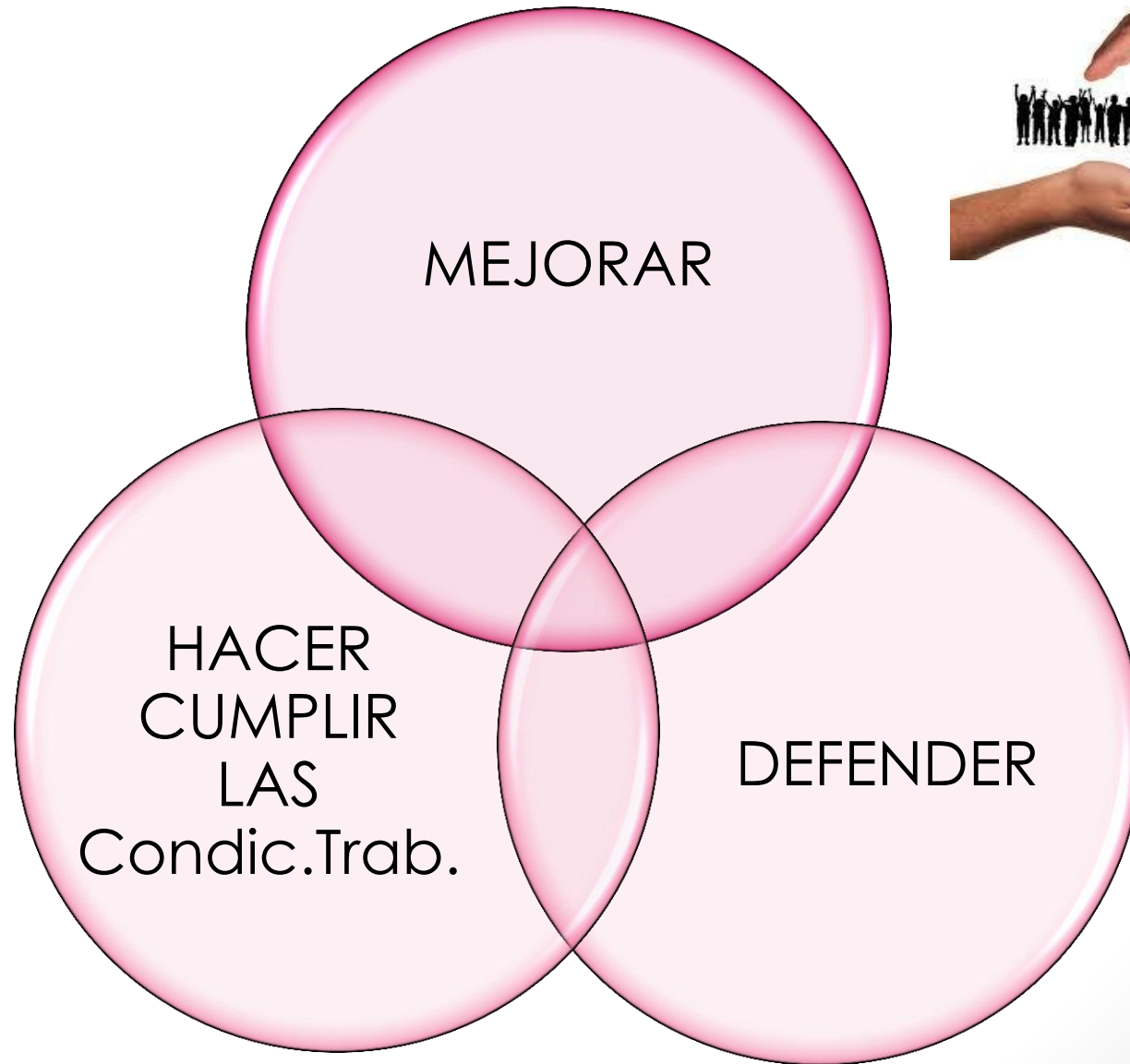
Es la suspensión concertada del trabajo; llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de JUSTICIA SOCIAL.

HUELGA

Es la SUSPENSIÓN *colectiva* del trabajo con el OBJETO de ejercer presión sobre el empleador con un fin profesional y de satisfacción colectiva.

Por lo tanto la HUELGA debe LIMITARSE al **MERO ACTO DE LA SUSPENSIÓN** del trabajo.

FINES DE LA HUELGA



EXTENSIÓN DE LA HUELGA

LA HUELGA PUEDE
ABARCAR A 1 EMPRESA O A 1
O VARIOS DE SUS
ESTABLECIMIENTOS.

Requisitos de la HUELGA



FORMA

ESCRITO
POR
DUPLICADO

FONDO

CONSEGUIR EL
EQUILIBRIO
ENTRE CAPITAL
Y TRABAJO

MAYORIA
OBRERA

50+1
TRABAJADORES

REQUISITO DE FORMA

POR ESCRITO y POR DUPLICADO.

Se manifiesta a través del escrito de EMPLAZAMIENTO a huelga y también comprende la NOTIFICACIÓN de aviso de la suspensión de trabajo.

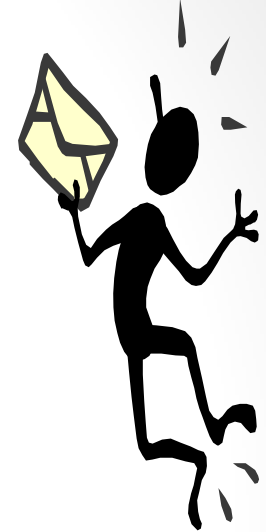


EMPLAZAMIENTO



Es la forma en que los trabajadores dan aviso al Patrón de su decisión de suspender las labores en caso de que no acceda a sus peticiones.

Elementos que debe contener el emplazamiento



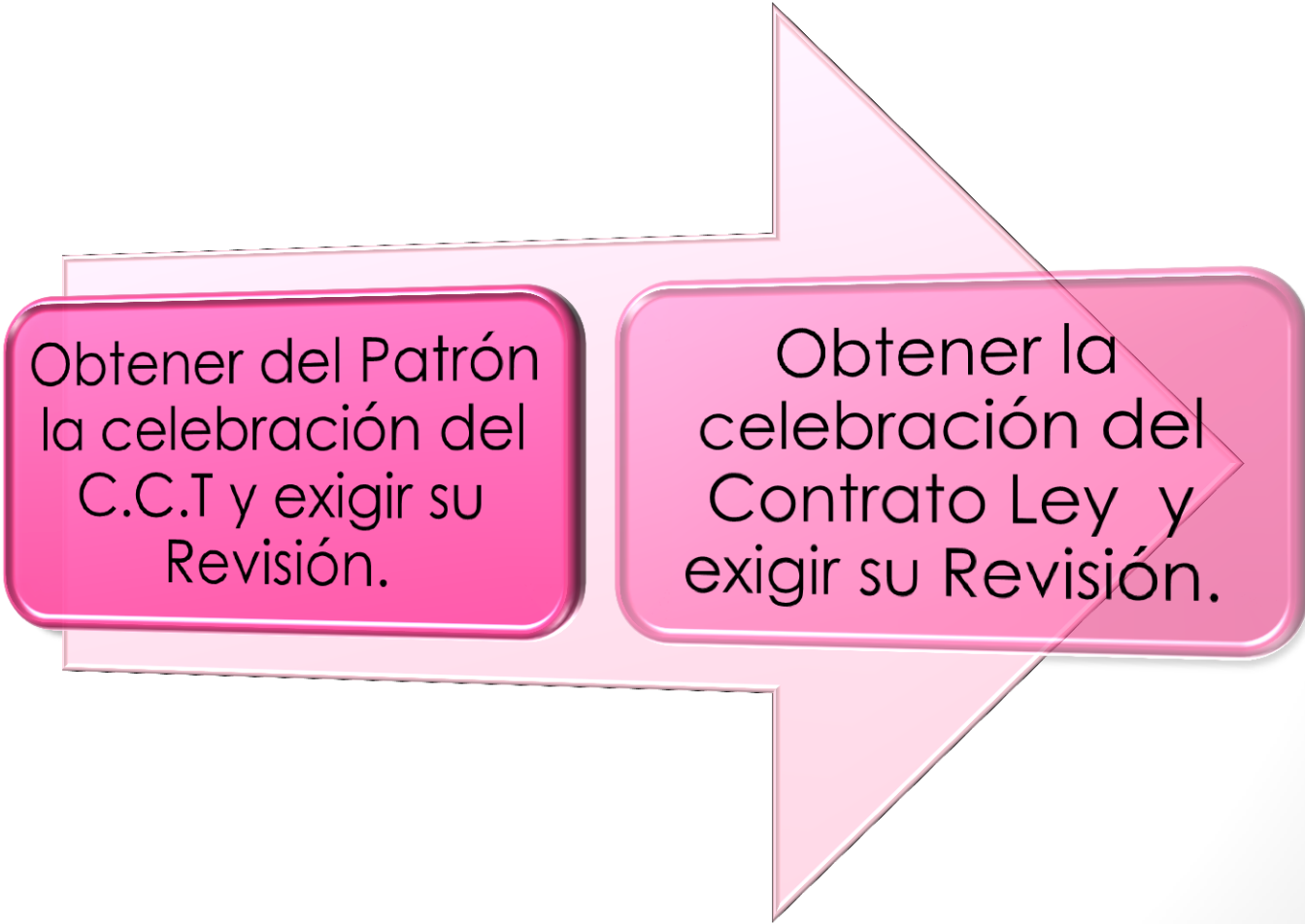
1. Ser dirigido al Patrón
2. Expresar las peticiones
3. Indicar el OBJETO de la Huelga
4. Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones.
5. Señalar DÍA y Hora en que se suspenderán las labores.

REQUISITO DE FONDO “en general”

Consiste en la búsqueda de la del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

OBJETO

Requisito de fondo



Obtener del Patrón la celebración del C.C.T y exigir su Revisión.

Obtener la celebración del Contrato Ley y exigir su Revisión.



Exigir cumplimiento del C.C.T o C. Ley. cuando haya sido violado.

Exigir cumplimiento de lo relacionado con la Participación de Utilidades.

Apoyar una huelga.

Exigir revisión de los salarios.

MAYORIA OBRERA

La huelga es un derecho de las mayorías.

La suspensión debe realizarse con la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.





Este requisito podrá ser **COMPROBADO** una vez que se suspendan las labores, se solicitará a la **Junta Competente** la **CALIFICACIÓN DE HUELGA**, en la inteligencia de que si no se hace, se considerará cubierto y por ende la huelga se considerará **LEGALMENTE EXISTENTE**.

ETAPAS DEL
PROCEDIMIENTO
DE
HUELGA

```
graph LR; A[ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA] --- B[Gestación]; A --- C[prehuelga]; A --- D[huelga]
```

Gestación

prehuelga

huelga

Gestación

Inicia desde el momento en que 2 ó + trabajadores coaligan en defensa de sus intereses en común.

Se elabora pliego de peticiones.

PREHUELGA



- * Inicia con la presentación del pliego de peticiones a la J.C.A. y el emplazamiento al patrón.
- * Conciliar a las partes: Junta de Avenimiento

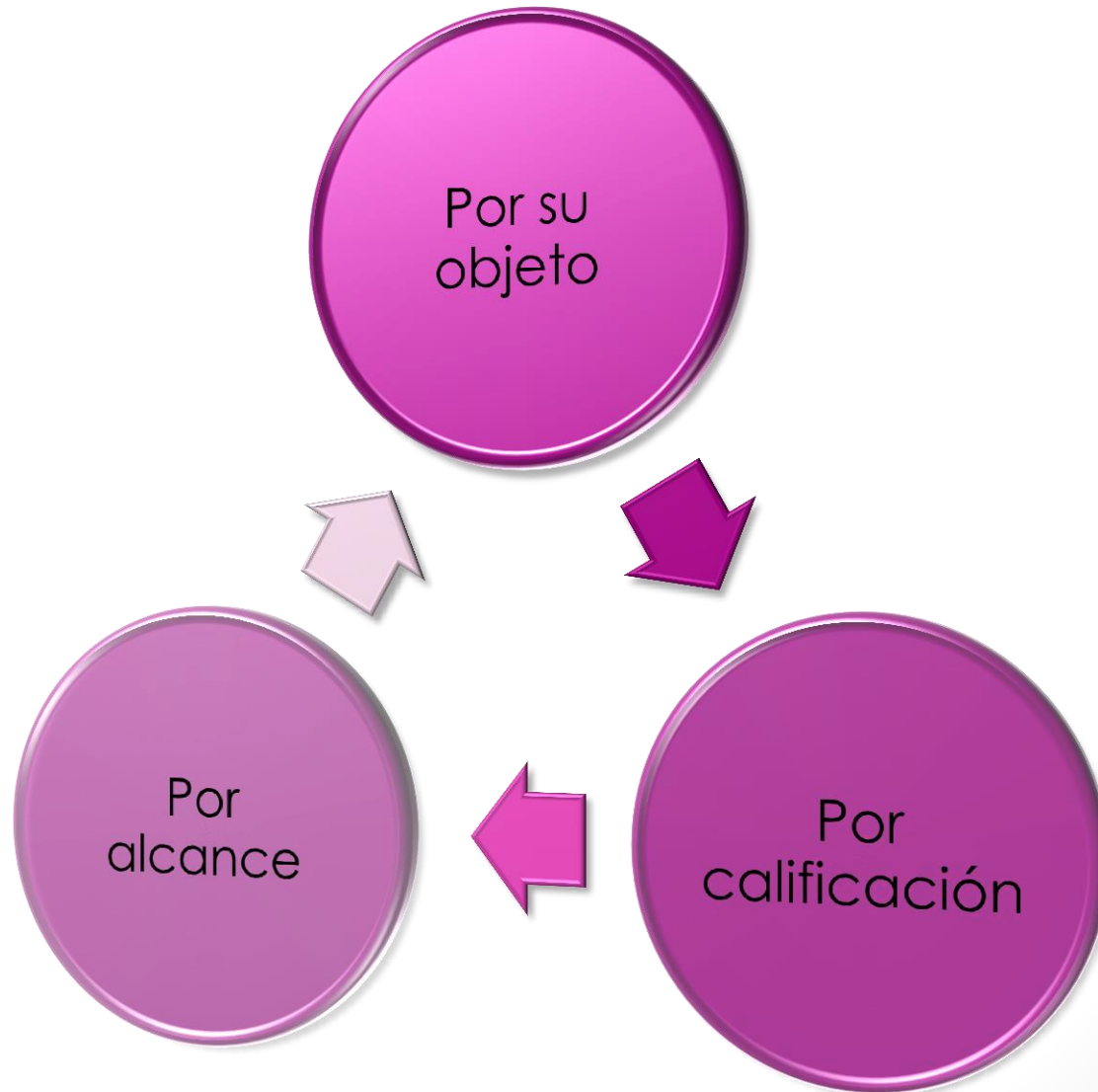


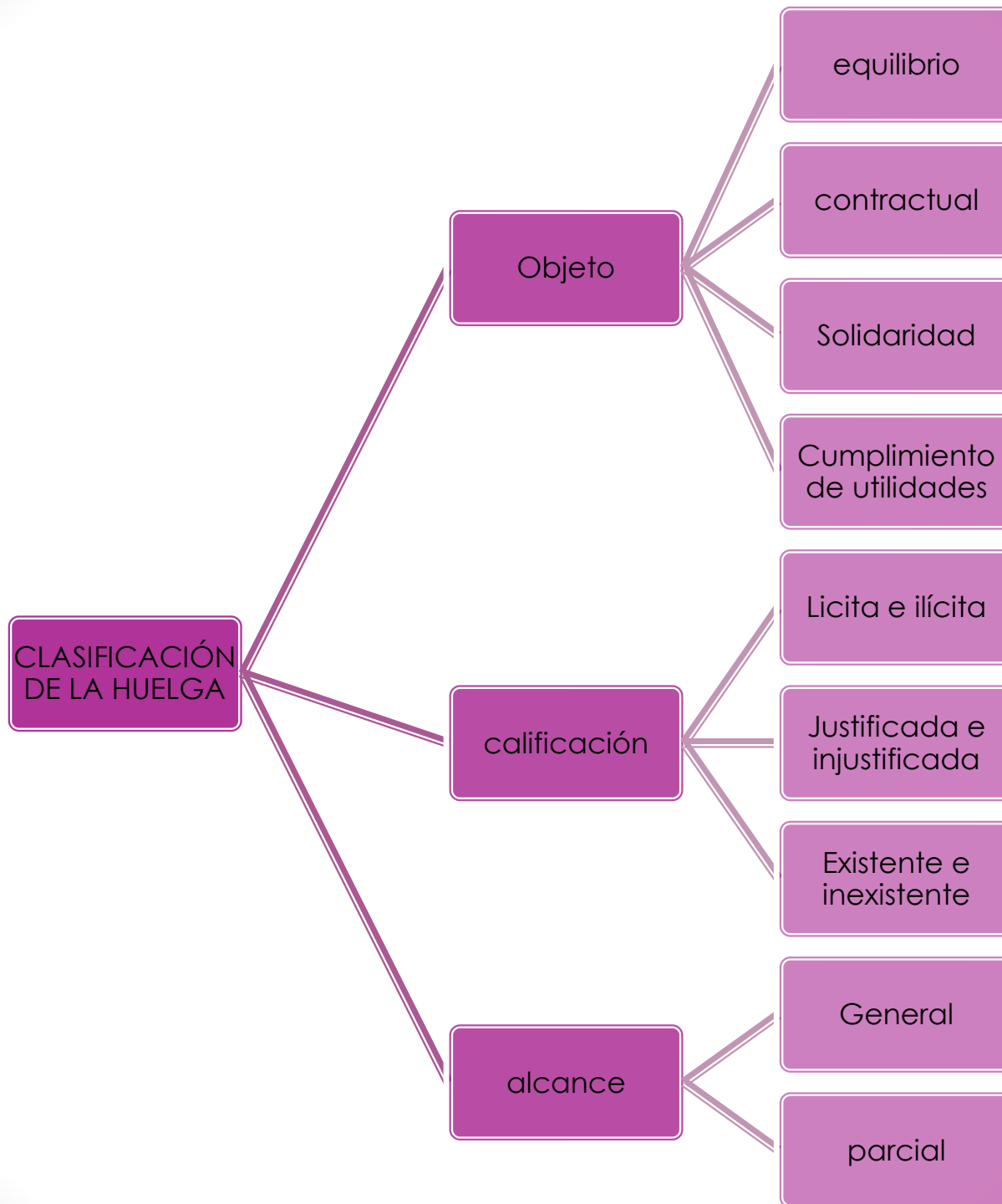
HUELGA

Comienza con
el
estallamiento
de huelga

Termina
con la
suspensión
de labores.

Clasificación de la huelga





TIPOS DE HUELGA

ILÍCITA:

Cuando los huelguistas ejecutan actos de violencia contra las personas o las propiedades.

JUSTIFICADA:

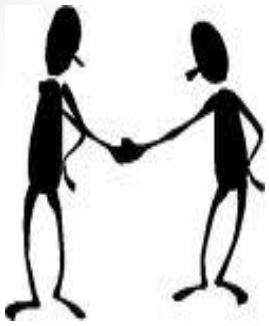
Aquellas cuyos motivos son imputables al patrón.

EXISTENTE:

Satisface los requisitos de FORMA (OBJETO) y el derecho de huelga lo ejercen la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento.

INEXISTENTE:

La suspensión del trabajo se realiza con número menor al fijado por la ley.



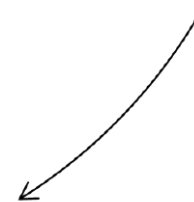
Acuerdo
de las
partes



Laudo
J.C.A

**TERMINACIÓN
DE LA
HUELGA**

Allanamiento del
PATRÓN



Laudo
arbitral

AUTORIDADES DEL TRABAJO



Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

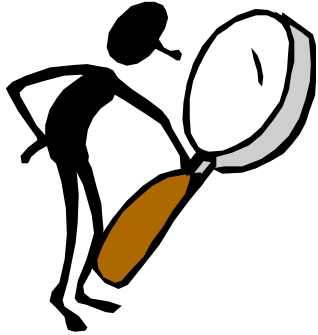
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Secretaría de Educación Pública.

Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Servicio Nacional del Empleo.
(STPS)

Inspección en el trabajo.

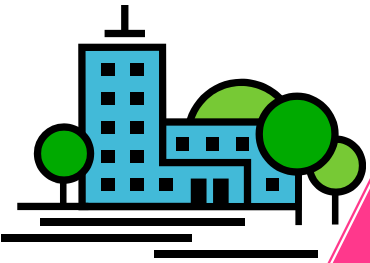


Comisión Nacional de Salarios
Mínimos.

Comisión Nacional para la
Participación de los Trabajadores
en las Utilidades de las Empresas.

Juntas Federales y Locales de
Conciliación.

Juntas Locales de Conciliación y
Arbitraje.



COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO



Federal



Industrias:

textil, eléctrica, hidrocarburos
cinematográfica, hulera,
azucarera, minera,
cementera
petroquímica, metalúrgica,

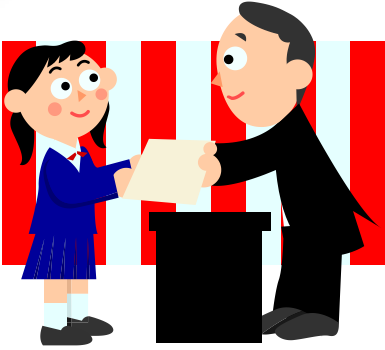
Empresas:

Las administradas x Gobierno
Contrato o concesión
Federal
realicen trabajos en zonas
federales.



COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES LOCALES

- ❖ Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.
- ❖ Seguridad e Higiene en el trabajo.
- ❖ Reportar a la **S. T. P. S.** las violaciones que cometa el Patrón en estas materias.
- ❖ En la ejecución de sanciones por violaciones, así como; para corregir irregularidades.



5. Coadyuvar con los diversos comités nacionales de productividad y capacitación.

6. Auxiliar en la tramitación de las constancias de habilidades laborales.



SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Auxilia a la Secretaria del Trabajo y previsión social, en la **Declaración anual** que presenta el patrón ante ésta autoridad, misma que en copia quedará a disposición de los trabajadores (30 días), que podrá consultar en la Empresa o en la Secretaría, y realice las observaciones o objeciones.



SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

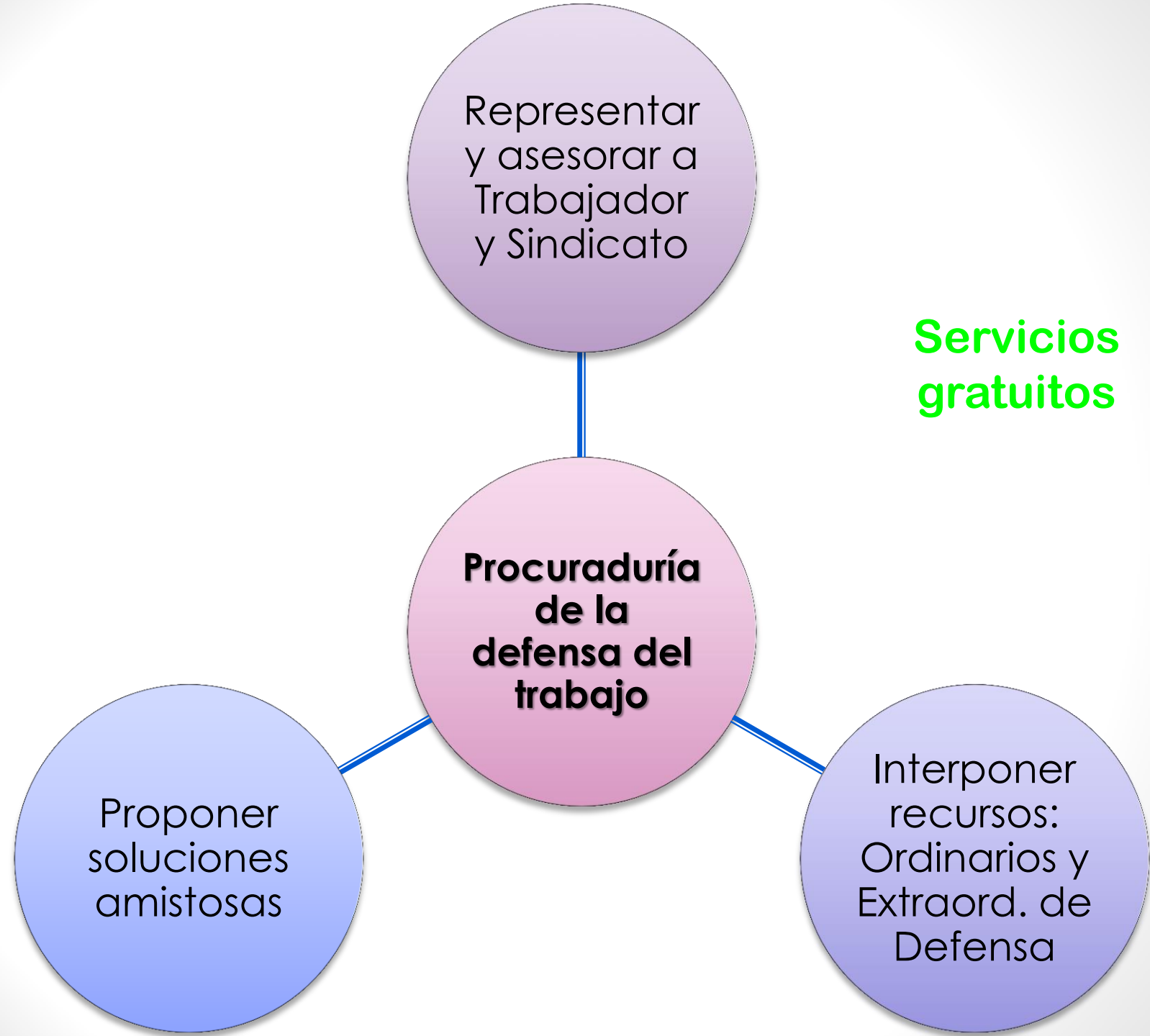
Auxilia a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, **vigilando el cumplimiento de las obligaciones** que la ley le impone al Patrón, respecto de:

* ***Educación***

* ***Capacitación y Adiestramiento***

Esto a través del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.





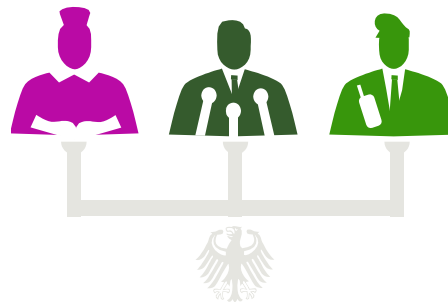
INTEGRACIÓN DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO



1 Procurador General

Y

Procuradores auxiliares (los necesarios).





PRODURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Procurador
general

Procuradores
auxiliares

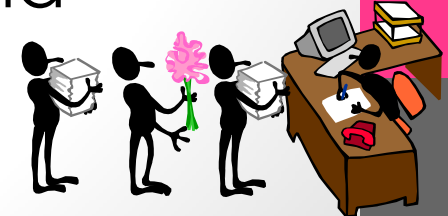
Secretario del
Trabajo y
Previsión Social

Gobernador o
Jefe de
gobierno

Requisitos para ser Procurador General



1. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno uso de sus derechos.
2. Ser licenciado en Derecho *
3. Estudios de derecho del trabajo y seguridad social.
4. No pertenecer al estado eclesiástico.
5. No haber sido sentenciado x delito intencional sancionado con pena corporal.



Requisitos para ser Procurador Auxiliar



Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

No pertenecer al clero

No haber sido condenado x delito intencional sancionado con pena corporal.

Tener título de Licenciatura en Derecho.

SERVICIO NACIONAL DEL EMPLEO (STPS).



- ♣ Estudiar y promover la creación de empleos.
- ♣ Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- ♣ Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

- Registrar las constancias de habilidades laborales.
- Vincular la formación profesional y laboral con la demanda del sector productivo.
- Diseñar, conducir y evaluar programas para generar oportunidades de empleo.
- Coordinar el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Esta secretaria es la encargada de proporcionar el Servicio Nacional de Empleo; a través de:

PROMOCION DE EMPLEOS

COLOCACION DE TRABAJADORES

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES
LABORALES.

NORMAILIZACION Y CERTIFICACION DE
COMPETENCIA LABORAL



I. PROMOCION DE EMPLEOS



- a) Determinar causas de desempleo
- b) Analizar el mercado de trabajo
- c) Formular y actualizar el Catálogo Nacional de Ocupaciones (S.E.P.)
- d) Promover el aumento de oportunidades de empleo
- e) Formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el País.
- f) Celebración de convenios en materia de empleo entre la Federación y los Estados.

II. COLOCACION DE TRABAJADORES



- a) Enviar a los desempleados con las personas que requieren sus servicios, hacia el empleo que le sea el más idóneo.
- b) Autorizar y registrar agencias de colocación de personas.
- c) Intervenir con las Secretarías Gobernación y la Secretaría De Relaciones Exteriores, a efecto; de que se contraten nacionales en el extranjero.
- d) Proponer la celebración de convenios de trabajo entre Federación y los Estados

III. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES

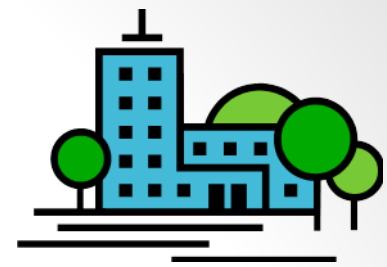


- A. Cuidar la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- B. Convocar para la formación de comités nacionales de capacitación y adiestramiento.
- C. Crear planes y programas de capacitación y adiestramiento.



- D. Autorizar y registrar escuelas e instituciones que deseen impartir C. y A.
- E. Aprobar, modificar o rechazar los planes y programas de C y A.
- F. Dictaminar las sanciones x No cumplir con la capacitación y adiestramiento de los Trabajadores.
- G. Establecer coordinación con la S.EP. Para implantar planes y programas de C. y A. para el trabajo





**I
N
P
E
C
C
I
O
N** **T
R
A
D
A
B
A
J
O**

DIRECTOR GENERAL.

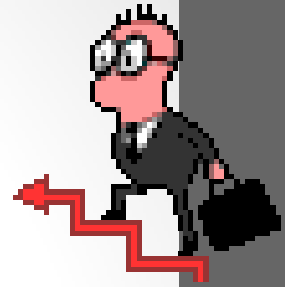
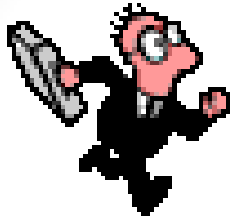
Es nombrado por el
Secretario del Trabajo y
Previsión Social.

INSPECTORES.

Es nombrado por el
Gobernador de cada
Entidad Federativa.

INSPECCIÓN EN EL TRABAJO

FUNCIONES



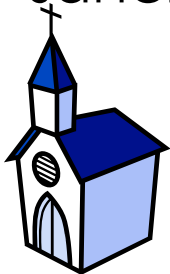
1. Vigilar el cumplimiento de las Normas de trabajo.
2. Dar información técnica y Asesorar a los Trabajadores y Patrones la manera más efectiva de CUMPLIR las Normas de Trabajo.
3. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y violaciones a Normas de Trabajo.
4. Acopiar los datos que le soliciten las autoridades.

REQUISITOS PARA SER INSPECTOR DE TRABAJO

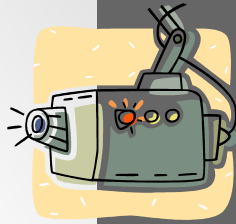
1. Ser mexicano, mayor de edad y en pleno ejercicio de sus derechos.
2. Bachillerato terminado.
3. No pertenecer a organizaciones de trabajadores o de patrones.



4. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de seguridad social y tener preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones.
5. No ser ministro de culto.
6. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.



ATRIBUCIONES DEL INSPECTOR DEL TRABAJO

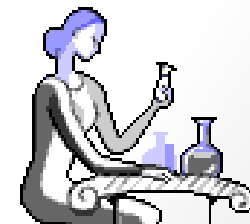


- Vigilar el cumplimiento de las Normas de trabajo. (mujeres, menores y medidas preventivas de riesgos de trabajo)
- Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo.
- Interrogar a los patrones y trabajadores sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo.





- Exigir la presentación de libros y registros a que obliguen las normas de trabajo.
- Sugerir se corrijan las violaciones a las normas de trabajo.
- Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos.





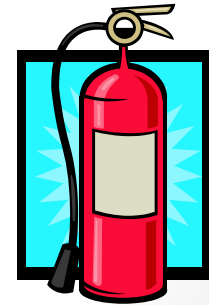
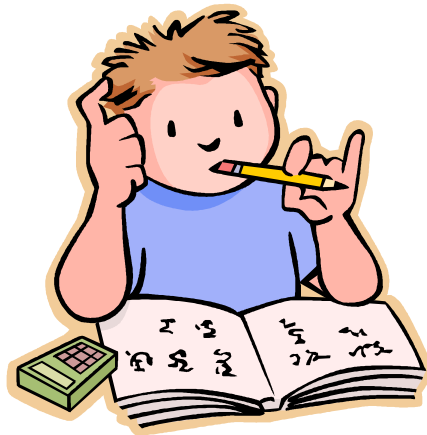
OBLIGACIONES DE LOS INSPECTORES



- ❖ Identificarse con credencial del trabajo autorizada ante los trabajadores y los patronos.
- ❖ Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos.
- ❖ Practicar inspecciones Extraordinarias cuando sean requeridas por sus superiores o cuando reciban una denuncia y violaciones a las normas de trabajo.



❖ Levantar el acta de cada inspección con intervención del patrón y de los trabajadores y haciendo constar las DEFICIENCIAS y VIOLACIONES a las normas de trabajo y dejar copia a las partes y se turnara a la Autoridad que corresponda.



**P
R
O
H
I
B
I
C
I
O
N
E
S**



**I
N
S
P
E
C
T
O
R
E
S**



- Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a vigilancia.
- Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones.
- Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patronos en los conflictos de trabajo.

RESPONSABILIDAD DE LOS INPECTORES DEL TRABAJO

1. No practicar las inspecciones.

2. Asentar hechos falsos en las actas.

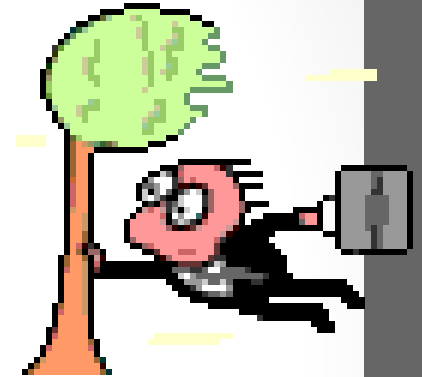
3. Violación de las prohibiciones.

4. Recibir cualquier dádiva: Tx o Px

5. No cumplir las ordenes de su superior.

6. No denunciar ante el M.P. la omisión de pago de salario SMG

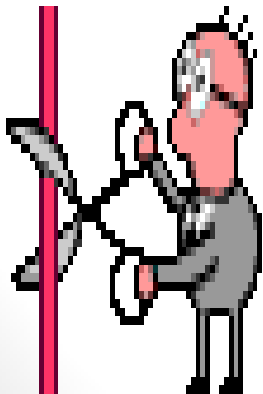
SANCIONES PARA LOS INSPECTORES DEL TRABAJO



Amonestación

Destitución.

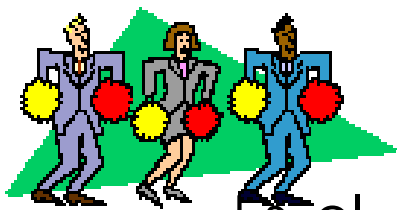
Suspensión
hasta por 3
meses.



COMISIÓN NACIONAL DE SALARIOS MÍNIMOS



COMISION NACIONAL DE SALARIOS MINIMOS



Es el órgano encargado de fijar los salarios mínimos, integrado en forma tripartita:

- Representantes de los Patrones
- Trabajadores
- Gobierno.

Determina la división de la República en áreas Geográficas.



PROHIBICIÓN DE DESCUENTOS AL SALARIO MÍNIMO



El Salario Mínimo queda exceptuado de embargo, compensación, descuento o reducción.

Excepto por:

- Pensión alimenticia.
- pago de rentas
- pago de abonos por Prestamos del INFONAVIT.
- pagos de abonos por compra de bienes de consumo duradero y pago de servicios.



DEFENSA O PROTECCIÓN AL SALARIO



Son los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador, la percepción efectiva de su salario.

Principios

igualdad

libertad

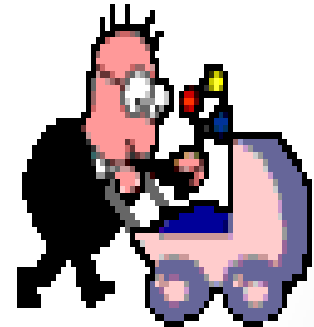
dignidad del trabajador

PROTECCIÓN al SALARIO

★ vs EL PATRÓN.



★ vs LOS ACREEDORES: DEL PATRÓN Y DE LOS TRABAJADORES.



★ A LOS FAMILIARES DEL TRABAJADOR



PRINCIPIOS

IGUALDAD:
Que el salario mínimo
sea:

LIBERTAD:
Disponer libremente
de su salario.

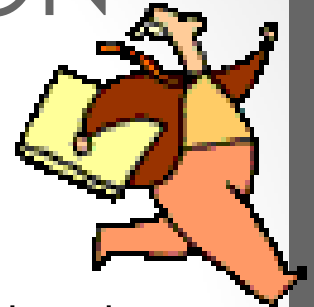
DIGNIDAD:
Que el trabajador
alcance una
existencia económica
que le permita VIVIR
DECOROSAMENTE.

remunerador

Justo



PROTECCIÓN vs “EL PATRÓN”



- ♥ Que realice el Pago en: efectivo y con moneda de curso legal.
- ♥ Prohibido que obligue al trabajador a adquirir productos en determinadas tiendas.
- ♥ Lugar de pago: donde presta sus servicios.
- ♥ Prohibidas las colectas



DEFENSA DEL SALARIO vs ACREEDORES



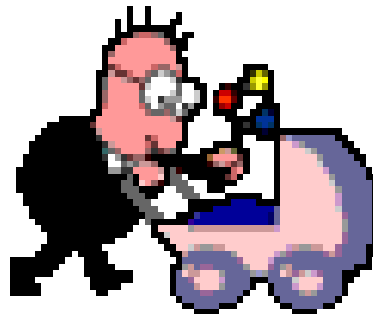
- ★ Obligación de pagar directamente el salario al Tx.
- ★ Nulidad la cesión de salarios a 3eras. Personas.
- ★ Prohibido el embargo del salario.
- ★ Derecho de preferencia sobre cualquier derecho, en caso de quiebra e indemnizaciones.

DEFENSA DE LA FAMILIA



♠ Cancelación de las DEUDAS de los trabajadores.

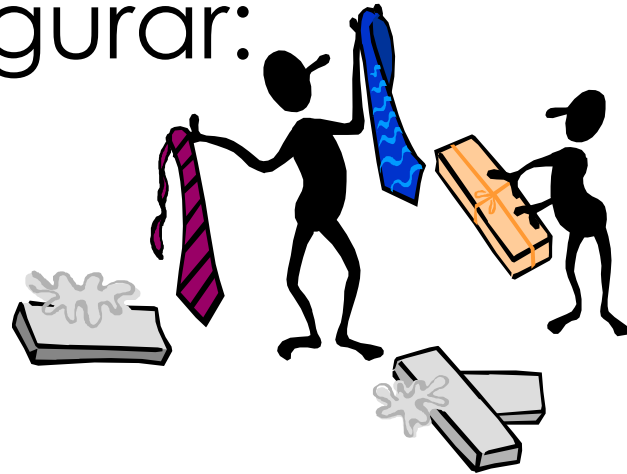
♠ Prohibida la transmisión de las deudas.



PATRIMONIO DE FAMILIA

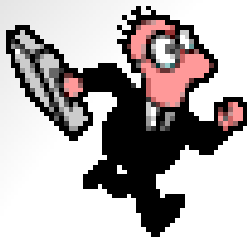
Se constituye mediante un procedimiento Judicial y es con la finalidad de asegurar:

- ◆ Los bienes
- ◆ A la esposa
- ◆ A los hijos.



El patrimonio es: { inalienable e
inembargable.





PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

UTILIDADES:

Es la ganancia líquida obtenida por la empresa, después de descontar los ingresos y los egresos del capital invertido.

Es el tanto por ciento que corresponde al Trabajador NUNCA deberá ser menor al **10%.**



TRABAJADORES QUE NO PARTICIPAN EN LAS UTILIDADES

- ✓ Directores
- ✓ Administradores
- ✓ Gerentes generales
- ✓ Trabajadores domésticos
- ✓ Trabajadores eventuales de -60 días de servicio en la empresa.



COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

Es la autoridad competente para DETERMINAR EL PORCENTAJE que tendrá de participación en las utilidades de la empresa.



PROCEDIMIENTO PARA LA PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA



1. El patrón presenta ante la S.H.C.P. su DECLARACIÓN de un año fiscal.

2. Posteriormente entrega una copia a cada trabajador o deja una copia en las oficinas administrativas.

3. Los trabajador o el sindicato podrá formular OBSERVACIONES convenientes ante la S.H.C.P.



4. La S.H.C.P. estudiará y resolverá sobre las observaciones y la resolución que dicte NO será recurrible.

5. Posteriormente a la resolución se DA CUMPLIMIENTO a la repartición de las utilidades.





DISTRIBUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN



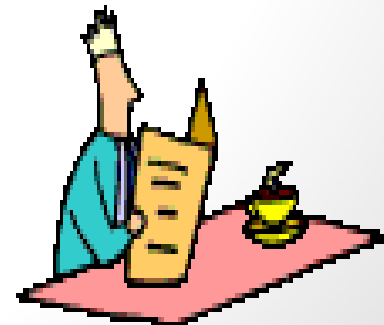
La utilidad repartible se divide en **2 (dos)** partes iguales:

- A. Se reparte por igual entre los trabajadores , tomando en cuenta el **NÚMERO DE DÍAS TRABAJADOS por C/U en el año.** (independientemente del salario).

- B. Es en proporción al **MONTO DEL SALARIO** de cada trabajador durante un año.

FORMA DE DETERMINAR LA PARTICIPACIÓN

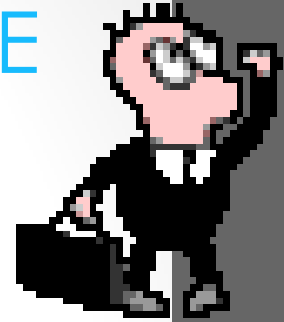
- I. Formar una COMISION: representantes del patrón y trabajadores.
- II. Formularan un proyecto, en el que el PATRÓN pone a disposición:
 - Lista de asistencia
 - Lista de nomina
- III. Se fijará en lugar visible dentro de la Empresa



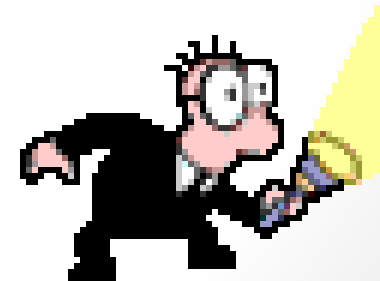
- IV. Si hay desacuerdo resolverá un inspector de trabajo.
- V. El trabajador podrá hacer observaciones dentro de los 15 días siguientes.
- VI. Las objeciones serán resueltas por la COMISION dentro de un término de 15 días.



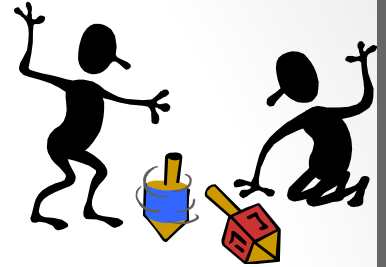
EMPRESAS EXCEPTUADAS DE LA OBLIGACIÓN DE HACER REPARTO DE UTILIDADES



- ★ Empresas de nueva creación.
- ★ Empresas de nueva creación que elaboren un producto nuevo.
- ★ Empresas de industria extractiva de nueva creación.
- ★ Instituciones de asistencia privada.
- ★ IMSS e Instituciones públicas.

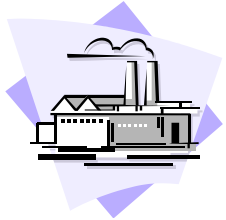


JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

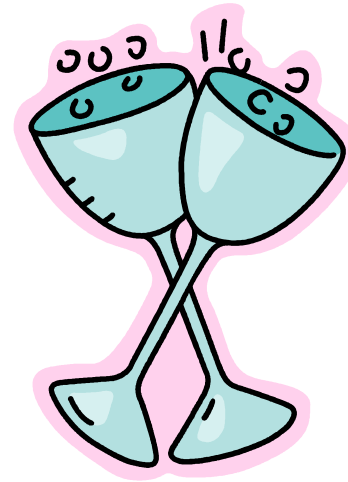
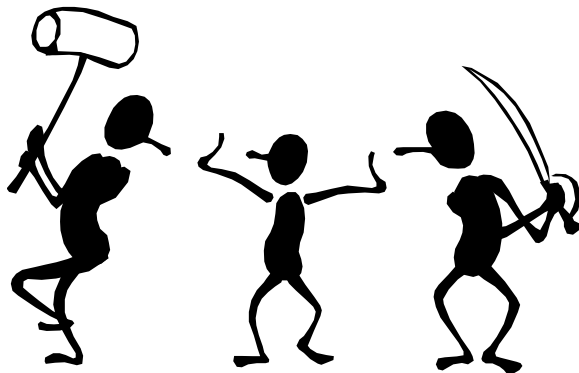


- ❖ Funcionaran en cada entidad federativa.
- ❖ Se instalaran en algún Municipio o Zona económica que determine el GOBERNADOR.
- ❖ Y solo se instalara una J. LOCAL de C. sino existe en esa zona o Municipio una J.C.A.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



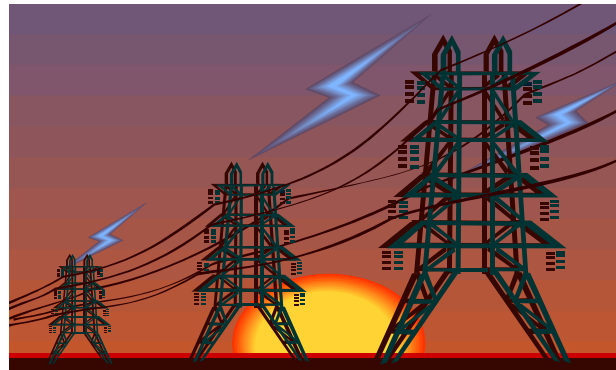
Conocerán y resolverán sobre los conflictos de trabajo que NO sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.



Se instalaran cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, esto a consideración del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.



JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Conocerá y resolverá conflictos de patrones y trabajadores, derivados de las relaciones de trabajo. EXCEPTO: Cuando se trate del COBRO de PRESTACIONES que NO excedan del IMPORTE de 3 meses de salario.





Integración de las
Juntas Federales
de Conciliación y
Arbitraje

Representante del
Gobierno

Representantes de
los trabajadores

Representantes de
los patronos

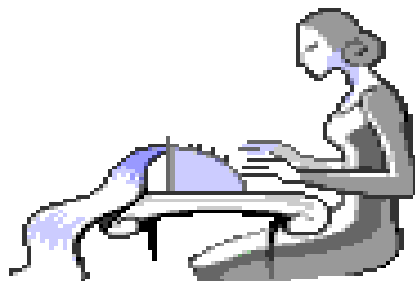
1 o varios
SECRETARIOS
Generales

Requisitos para ser Presidente de la J.F.C.A

Es nombrado por
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

- Ser mexicano x nacimiento sin ninguna otra nacionalidad.
- 25 años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- Título de Licenciado en Derecho

- Tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del Título.
- Estudios en derecho del trabajo y de la seguridad social.
- No pertenecer al estado eclesiástico.
- No haber sido condenado x delito intencional sancionado con pena corporal.



LA J.F.C.A FUNCIONARA

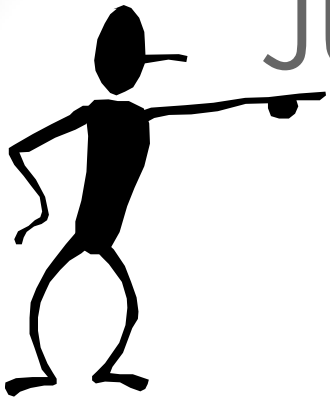


En PLENO

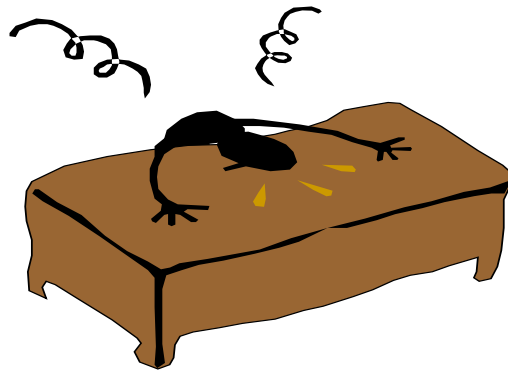
En Juntas
Especiales

JUNTAS ESPECIALES: Se formaran por la
necesidad del trabajo y del capital.

JUNTAS ESPECIALES



Conocerán y resolverán conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de COMPETENCIA FEDERAL. Excepto: Conflictos colectivos. (J.F.C.A.)





Facultades y Obligaciones del **PLENO**

- Expedir reglamento interior de la J.F.C.A. y el de las J. Conciliación.
- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades.
- Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas x el Presidente de la Junta.

- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias.
- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación.
- Informar a la S.T.P.S. de las DEFICIENCIAS que OBSERVE en el funcionamiento de la junta y sugerir medidas para corregirlas.

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS J. ESPECIALES

- ❖ Conocer y resolver los conflictos de trabajo de alguna rama de la industria o actividad.
- ❖ Conocer y resolver conflictos de cobro de prestaciones cuyo monto No exceda del importe de 3 meses de salario.



- ❖ Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiera a pago de indemnizaciones x muerte del trabajador (art. 503).
- ❖ Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente.
- ❖ Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.



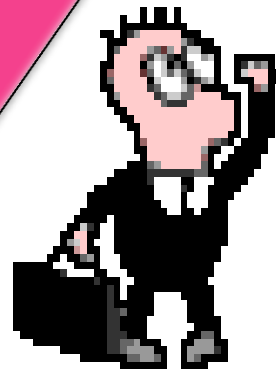
FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL **PRESIDENTE DEL PLENO Y DE LAS J. ESPECIALES**

- ✓ Cuidar el orden y disciplina del personal en la Junta.
- ✓ Presidir el pleno.
- ✓ Ejecutar los laudos dictados x el Pleno.
- ✓ Revisar los actos del Actuario en la ejecución de laudos.
- ✓ Cumplimentar los exhortos o turnarlos a la Junta Especial.
- ✓ Rendir los informes de los amparos que se interpongan contra los laudos dictadas por el Pleno.

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SECRETARIOS

Actuar como
secretario del
pleno y

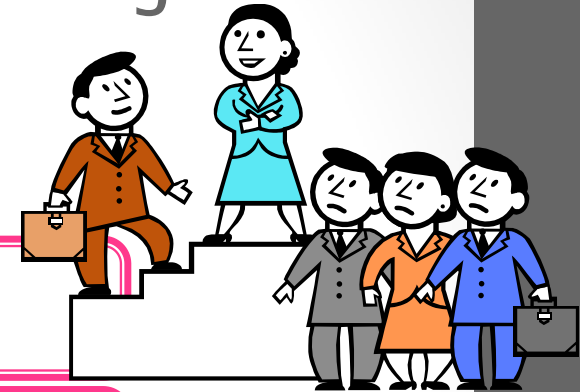
Cuidar de los
archivos de
la junta.



**PERSONAL JURÍDICO DE
LAS
JUNTAS DE
CONCILIACIÓN
Y
ÁRBITRAJE**



Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.



Actuarios.

Secretarios.

Auxiliares.

Secretarios generales.

**Presidente de junta
especial.**

CONCLUSIÓN

El presente material didáctico servirá a los alumnos de la Licenciatura en Administración para que de manera concreta y sencilla conozcan que son y como se clasifican los conflictos de trabajo, pudiendo identificar las opciones de solución a esos conflictos. Pero además que los trabajadores tiene a su favor el derecho de huelga; siempre y cuando se cumplan con los requisitos y formalidades de ésta, e identificando quienes son las autoridades laborales a las que puede acudir a solicitar justicia.

Referencias Bibliográficas

- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. Porrúa.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa.
- VALENCIA BORREGUIN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas.
- Ley Federal del Trabajo.