



EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO

UNIDAD III

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO



noticierocontable.com



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO: ¿QUÉ ES Y CUÁL ES SU OBJETIVO?



- El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es una serie de normas obligatorias que deben ser cumplidas por el empleado y empleador simultáneamente. Este se refiere a un acuerdo bilateral, dentro del cual los trabajadores y los patrones deben cumplir ciertos estatutos al laborar en una empresa o establecimiento.
- El RIT aparece dentro de la [Ley Federal del Trabajo](#), capítulo V, de los artículos 422 al 425. Cada Reglamento es único de acuerdo a la empresa o el ámbito en el que esta se desempeñe.
- Un Reglamento Interior de Trabajo son literalmente reglas a seguir mientras trabajas para una empresa. Estas normas se refieren a lo siguiente: disposiciones de uso del inmobiliario, horarios, y medidas disciplinarias cuando se incumpla con las pautas establecidas por la empresa. Por ejemplo:
 - **Reponer tiempo.** En algunas organizaciones, si por algún motivo se tienen que retirar antes del horario establecido, se repondrán esas horas en los siguientes días, llegando más temprano o teniendo que retirarse más tarde de lo que dicta el horario original.
 - **Suspensión en el trabajo.** El artículo 423, inciso XI, menciona que no se puede suspender a un trabajador por más de ocho días. Esta medida es para proteger al trabajar.
 - **Días sin pago.** Si no son días pagados -como vacaciones, o faltas justificadas por un médico- la ausencia se verá reflejada directamente en el pago de la nómina del mes en el que se ausentó, extrayendo la cantidad equivalente a un día de trabajo dentro de la compañía.

¿EN QUÉ CONSISTE EL REGLAMENTO?

- Aunque el Reglamento es redactado en función con las actividades de la empresa, este debe contener obligatoriamente una serie de 11 normas que están establecidas en el artículo 423 de la LFT. Estas son:
- Horario de entrada y salida del personal, horario de comida y períodos de descanso durante la jornada laboral.
- Lugar y horario de inicio y término de la jornada laboral
- Fechas y horarios fijos de limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo, etc.
- Fecha y lugar de pago al personal.
- Normas de mantenimiento de sillas o que se cuenten con asientos suficientes para los trabajadores.
- Medidas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones de primeros auxilios.
- Disposiciones de labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores.
- Reglas de protección hacia las trabajadoras embarazadas.
- Obligaciones de los trabajadores de someterse a exámenes médicos, previos o periódicos, y a medidas higiénicas que dicten las autoridades correspondientes de cada organización. Por ejemplo, en los atletas de alto rendimiento la aplicación de un *antidoping* cada cierto periodo de tiempo.
- Permisos y licencias obligatorias por parte del personal.
- Disposiciones disciplinarias y su aplicación. Estas considerarán que la suspensión laboral como medida disciplinaria, no podrá ser superior de ocho días. Además, se debe incluir que el trabajador tiene derecho a ser escuchado antes de que se le aplique la sanción.
- Cualesquiera que la empresa determine convenientes para lograr mayor seguridad y regularidad laboral según la naturaleza de sus actividades. Aquí es cuando entra el agregado de las normas que cada compañía quiere añadir, dependiendo de su negocio.



JORNADA DE TRABAJO



- La palabra jornada se deriva del latín geonata, que significa la parte del día que se dedica al trabajo. Igual concepción se sostiene hoy, pues se entiende por jornada las horas del día que el trabajador está a disposición del patrón a fin de realizar el trabajo convenido”
- Diferentes clases de jornada de trabajo
- Diurna: Es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La duración máxima de la jornada será de ocho horas. o Nocturna: Es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Su duración máxima de la jornada será de siete horas.
- Mixta: Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. La duración máxima esta jornada será de siete horas y media.



DÍAS DE DESCANSO



- El artículo 69 de la ley Federal del Trabajo señala que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Se procurará que el día de descanso obligatorio sea el domingo, y el salario de ese día de descanso se pagará como si fuera un día laboral. Todos los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. (LFT, Art. 71) Por otra parte, “los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”. (LFT, Art. 73)



SON DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO. (LFT, ART. 74)



- El 1 de enero, por ser año nuevo.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, por la promulgación de la Constitución Mexicana 29
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, por el natalicio de Benito Juárez.
- El 1 de mayo, por ser el día del trabajo.
- El 16 de septiembre, por ser el día de la Independencia de México.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, por ser la conmemoración de la Revolución Mexicana.
- El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre, por la navidad.
- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral^{III}. (LFT, Art. 74)

VACACIONES

- Las vacaciones es una prestación que tiene todo trabajador y patrón por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa o establecimiento. En nuestro país el derecho a vacaciones está establecido en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”

Antigüedad	Días de vacaciones
1 año	6 días
2 años	8 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 a 9 años	14 días
10 a 14 años	16 días
15 a 19 años	18 días
20 a 24 años	20 días
25 a 29 años	22 días

SALARIO



- Concepto de salario La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario. El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo señala que: Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.
- Diferentes clases de salario “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. (LFT, Art. 83)

AGUINALDO Y OTRAS PRESTACIONES



- Es una gratificación económica para la clase trabajadora, en apoyo a los gastos que normalmente se hace en el mes de diciembre con motivo de las fiestas de navidad, este 36 derecho, conforme a lo dispuesto por el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, debe pagarse de la siguiente manera:
 - Es un derecho que tienen todos los trabajadores.
 - El pago mínimo del aguinaldo es de 15 días, sin perjuicio de su incremento de acuerdo con las condiciones generales de trabajo pactadas entre el patrón y trabajador.
 - Si el trabajador no ha laborado el año, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional.
 - El aguinaldo puede ser superior a 15 días, según o establezca el contrato laboral a que se encuentran sujetos los trabajadores.
 - El tiempo que tiene el trabajador para reclamar el aguinaldo es de un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación se hace exigible.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD



- El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en:
 - Solo los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad.
 - La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios. Para determinar el monto del salario, existe un monto mínimo y máximo: Si el salario diario del trabajador es inferior al mínimo, se calculará la prima de antigüedad con el salario mínimo. Si el salario es mayor al mínimo, pero no excede del doble del salario mínimo, se toma como base para el cálculo la cantidad recibida por el trabajador, pero si el salario diario del trabajador excede del doble del salario mínimo, la base para el cálculo de la prima es dos veces el salario mínimo. La prima de antigüedad se pagará: (LFT, Art. 162)
 - a) A los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. 37
 - b) Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido; independientemente de su antigüedad.
 - c) A los trabajadores que sufran incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta, que haga imposible prestar el servicio.
 - d) Terminación colectiva de la relación de trabajo.
 - e) Los trabajadores reajustados por la implantación de maquinaria y procedimiento de trabajo nuevos. f) En caso de muerte del trabajador, cualquiera que fuese su antigüedad, que será entregado a sus beneficiarios.

PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES



- El reparto de las utilidades es de tal importancia que se encuentra fundamentado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción IX del artículo 123 y señala que los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, asimismo la ley reglamentaria de este artículo constitucional que es la Ley Federal del Trabajo, establece ciertas excepciones para quienes tiene este derecho, y qué empresas o establecimientos no están obligados a otorgarlos.
- El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Para determinar qué porcentaje les corresponde a los trabajadores sobre este derecho, existirá una Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales. (LFT, Art. 117-118)
- “El reparto de utilidades deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual” (LFT, Art. 122) de las empresas o establecimientos, es decir que la fecha límite para el pago del impuesto para las personas morales es el 31 de marzo y para las personas físicas el 30 de abril entonces las utilidades deberán pagarse a los trabajadores a más tardar el 31 de mayo quienes presten servicios en las empresas y el 30 de junio para quienes preste sus servicios a las personas físicas. El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma del reparto de las utilidades que se dividirá en dos partes iguales:
 - “La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios.
 - La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año”. “El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”. (LFT, Art. 131)

QUE PERSONAS SE ENCUENTRAN EXCEPTUADA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.



- El artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo establece las empresas que no están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores y son:
 - “Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
 - Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad 39 del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas.
 - Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración.
 - Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios.
 - El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
 - Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Industria y Comercio (en la actualidad es la Secretaría de Economía). La resolución podrá revisarse total o parcialmente cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen”.

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES



- El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones:
- “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, tales como salubridad, higiene ambiental, protección de riesgos de trabajo.
- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.
- Proporcionar un local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios.
- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.
- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.
- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.
- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.
- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento.
- Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.
- Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.

PROHIBICIONES A LOS PATRONES

- Además de las obligaciones que tiene derecho a cumplir el patrón, también tiene prohibiciones a ejecutar en la fuente laboral, como lo son las enunciadas en el artículo 133 de la ley multicitada señala, siendo las siguientes:
 - “Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.
 - Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado. 44
 - Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.
 - Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.
 - Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;
 - Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.
 - Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.
 - Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento.
 - Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.
 - Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.
 - Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante”



OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Ya conocimos las obligaciones y prohibiciones de los patrones, ahora veremos el papel que debe desempeñar el trabajador en su fuente laboral, de lo contrario si éste se niega a cumplirlas, el patrón tiene todo el derecho de rescindirlo de su empleo, las cuales se enlistan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son:
 - “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.
 - Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
 - Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. 45
 - Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
 - Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.
 - Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.
 - Observar buenas costumbres durante el servicio.
 - Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Integrar los organismos que establece esta Ley.
 - Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.
 - Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.
 - Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.
 - Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa”.

PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

- La ley impone prohibiciones no solamente al patrón, sino también al trabajador, en este caso son normas de no hacer o de no ejecutar determinadas conductas dentro de su 46 fuente laboral, disposiciones que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala siendo las siguientes: Queda prohibido a los trabajadores:
 - “Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe.
 - Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón.
 - Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.
 - Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.
 - Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.
 - Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
 - Suspender las labores sin autorización del patrón.
 - Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo.
 - Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.
 - Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del Establecimiento”.

TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

- Es importante conocer qué derechos y restricciones tienen las mujeres en su fuente laboral, ya que la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo señalan que todo hombre y mujer serán iguales ante la ley, y éstas disfrutarán de los mismos derechos que los hombres, tan es así que en la presente unidad conoceremos qué derechos especiales tendrán las mujeres en una empresa o establecimiento, ya que nuestra legislación 47 considera disposiciones especiales para las mujeres que se encuentren embarazadas, en estado de lactancia y las que son madres. Por otro lado, conoceremos en este módulo que nuestra legislación autoriza trabajar a los mayores de 14 años, siendo que aún son menores de edad, pero otorga ciertas condiciones y derechos para que éstos se puedan desarrollar en sus labores, disposiciones que a continuación estudiaremos.

TRABAJOS DE LAS MUJERES



- El artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que “el varón y la mujer son iguales ante la ley, de ahí se desprenden excepciones para desarrollar trabajos durante su embarazo, siendo que, durante este estado, éstas no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación”. La ley reglamentaria, que ya sabemos que es la Ley Federal del Trabajo, considera estos derechos sólo por proteger la maternidad de las madres trabajadoras, los cuales, en los artículos 166, 170 y 172 de esta ley

TRABAJO DE LOS MENORES



- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación:
- “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. Así mismo esta misma Constitución señala el tipo de jornada laboral que deben desarrollar los menores de edad siendo:
- 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.” En este tema del trabajo de los menores, la ley reglamentaria es más explícita, toda vez que el artículo 173 señala que “el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo”; es decir la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 14 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.



TRABAJOS ESPECIALES

- Aprenderemos cuáles son las condiciones laborales que se aplican a los trabajos especiales, prestaciones que no pueden ser inferiores a las establecidas para los trabajos comunes que la Ley Federal del Trabajo enuncia. Los trabajos especiales se clasifican en:
 - De confianza
 - De los buques
 - De las tripulaciones aeronáuticas Ferrocarrilero
 - De autotransportes
 - De maniobra de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
 - Del campo Agentes de comercio y otros semejantes Deportistas profesionales
 - Actores y músicos
 - A domicilio 51
 - Domésticos
 - En hoteles, restaurantes y otros establecimientos análogos Industria familiar
 - De médicos residentes en periodos de adiestramiento en una especialidad
 - En las universidades e instituciones de educación superior autónomo por ley. Todos estos trabajos especiales están contenidos en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 181 al 353-U, pero en esta unidad sólo abarcaremos los trabajos más importantes, mismos que conoceremos a continuación.



TRABAJADORES DE CONFIANZA



- Serán trabajadores de confianza los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. (LFT, Art. 9) Existen restricciones para estos trabajadores, a saber: (LFT, Art. 11)
- No podrán formar parte de los sindicatos.
- No serán considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de la ley.

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES



- A este tipo de trabajadores la Ley Federal del Trabajo los clasifica en los artículos 285 al 291 y son: “Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa cuando su actividad sea permanente, excepto que no ejecuten personalmente sus actividades o que únicamente intervengan en operaciones aisladas”. Los salarios de estos trabajadores serán por comisión, se pagará en cuanto se perfeccione la venta del producto, es decir, cuando se ejecute la compra-venta del bien mueble o inmueble, en los casos de que la transacción no se ejecute por causas ajenas al trabajador, el patrón tiene la obligación de pagarle la comisión. El artículo 291 de la Ley Federal del Trabajo, señala la causa de rescisión de este tipo de contratos, a causa de la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurren circunstancias justificativas