

Trabajos especiales

Trabajo de mujeres

Es conveniente aclarar que, aun cuando 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. Por principio de cuentas, sólo las mujeres pueden embarazarse y eso genera una condición especial que rompe cualquier principio de igualdad.

De esta forma, si una mujer, sin estar embarazada y sin ser madre, trabaja, estará sujeta a las mismas obligaciones y tendrá los mismos derechos que sus compañeros varones. Si en el desarrollo de la relación de trabajo se embaraza comenzará a recibir esos beneficios especiales, que se prolongarán hasta después del parto.

Trabajo de menores

la labor de los menores de edad está sujeta a vigilancia y protección especial, por parte de la inspección del trabajo; es decir, la contratación y manejo de las relaciones individuales de trabajo con personas entre 15 y 16 años, están sujetas en todo momento al control por parte de las autoridades laborales.

II. 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; III. 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.

Trabajos especiales

- 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.

Trabajadores de confianza

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

Trabajadores deportistas profesionales

- La empresa o club dará a conocer al jugador el reglamento o cláusula que contenga la prima.
- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista y la empresa o club, considerándose la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la categoría del deportista y su antigüedad en el club o empresa.
- La participación mínima del deportista en la prima es de 25%. Si el monto fijado es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicios, hasta llegar a 50%, por lo menos.

- 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.

Trabajadores actores y músicos

Estas relaciones entre trabajadores actores y músicos con las empresas, pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración 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

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).

En el trabajo a domicilio intervienen los mismos elementos que en la relación "común" de trabajo: trabajador y patrón; considerándose trabajador a domicilio, a la persona que labora personalmente o con ayuda de miembros de su familia para un patrón, y se considera patrón a las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo, sin importar la forma de remuneración.

Teletrabajo

"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".

Se entiende por "teletrabajo", el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de Ergonomía Informática "al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática".

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

Las reglas especiales de este capítulo (título VI, capítulo XIV, artículos 344 a 350, de la LFT) son aplicables a 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 esmero y cortesía a los clientes.

Industria familiar

Las disposiciones de este capítulo (título VI, capítulo XV, artículos 351 a 353, de la LFT) son sumamente superficiales e incluso contradictorias con los preceptos y principios constitucionales en materia laboral. Se consideran talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajen los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

De acuerdo con las disposiciones especiales, 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.