



# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIAS DE  
NEGOCIO.**

**CUARTO CUATRIMESTRE**

ASIGNATURA:

**DERECHO LABORAL**

TRABAJO:

**CUADRO SINÓPTICO**

QUE PRESENTA:

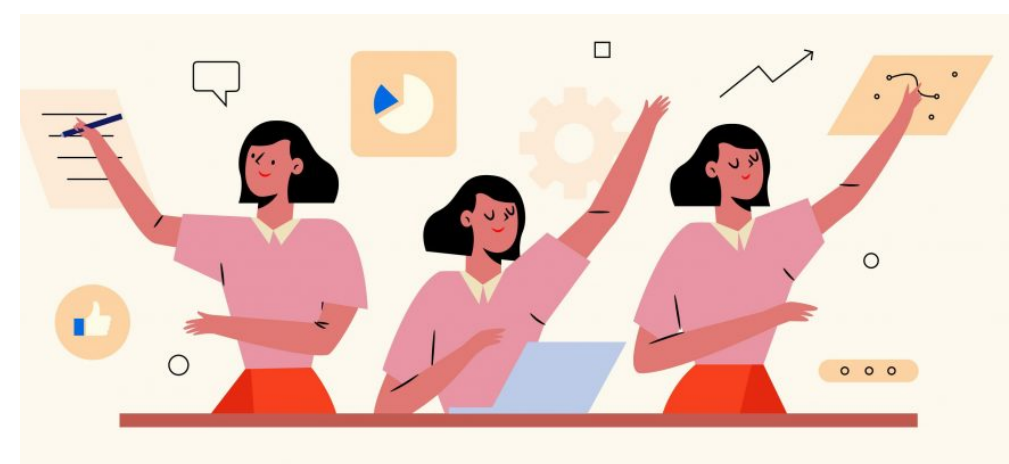
**PRISCILA ALEJANDRA LÓPEZ GÓMEZ**

DOCENTE:

**MÓNICA ELIZABETH CULEBRO GÓMEZ**

**FECHA DE ENTREGA: 15 DE OCTUBRE DEL 2022.**





2.1 TRABAJO DE MUJERES

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. El patrón, en varias ocasiones, ha buscado allegarse de esa mano de obra para reducir los costos de producción.

Los legisladores de diversas épocas han procurado dar una protección especial a las mujeres y a los menores de edad.

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

El Título Quinto de la LFT se denomina "Trabajo de las mujeres", pero básicamente se orienta a establecer condiciones especiales que protejan a la mujer embarazada o, en su caso, a la mujer que además de tener la característica de trabajadora, es madre.

El artículo 165 establece

Que el propósito fundamental del capítulo es la protección de la maternidad. De esta forma, se enfoca la protección única y exclusivamente a las madres trabajadoras.

El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche.
- No pueden trabajar horas extra.



2.2 TRABAJO DE MENORES

La participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante.

Desde la existencia de los gremios con maestros y aprendices, los menores de edad se sometían a un régimen laboral, en el que por lo regular resultaban explotados hasta que alcanzaban la categoría de maestros

La labor de los menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas. A la fecha, algunas empresas transnacionales ubican sus plantas de producción en países subdesarrollados

En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, 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

El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad se encuentra en

Fraciones II del apartado A del artículo 123 constitucional

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;

Fraciones III del apartado A del artículo 123 constitucional

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.



2.3 TRABAJOS ESPECIALES

Son las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales.

Condiciones que no pueden ser contrarias ni inferiores a las demás establecidas para los que podemos llamar "trabajos comunes".

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

La especialidad es referida a la actividad que desempeña el trabajador. Es así como se reconocen los distintos 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



2.4 TRABAJADORES DE CONFIANZA

Resulta demasiado complicado considerar qué puestos son aquellos en los que efectivamente se amerita una confianza mayor por parte del patrón

Aun cuando este tipo de trabajo está reglamentado por el capítulo II del título VI de la LFT (artículos 182 a 186), tiene su origen en el artículo 9o. del mismo ordenamiento legal

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto

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.

El artículo 11 especifica los funcionarios que se consideran representantes del patrón y, en consecuencia, trabajadores de confianza:

Directores Administradores Gerentes Y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.



2.5 TRABAJADORES DEPORTISTAS PROFESIONALES

Las disposiciones contenidas en este capítulo (título VI, capítulo X, artículos 292 al 303, de la LFT) son aplicables a los deportistas profesionales

Jugadores de futbol Beisbol Frontón Box Luchadores Y otros semejantes

La duración de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y los patrones

- Puede ser por tiempo determinado
- Por tiempo indeterminado
- Para una o varias temporadas
- Para la celebración de uno o varios eventos o funciones

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, o para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Son causales especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y la empresa o club:

- La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina (sic).
- La pérdida de facultades



2.6 TRABAJADORES DE CAMPO Y AGENTES DE COMERCIO

La LFT considera como trabajadores del campo a aquellos que ejecutan labores propias y habituales de la agricultura, la ganadería y forestales al servicio de un patrón (título VI, capítulo VIII, artículos 279 a 284, de la LFT).

Se excluye de este tipo de actividades a los trabajadores de las explotaciones industriales forestales, quienes se registrarán por las disposiciones generales de la LFT.

Los trabajadores del campo pueden ser

- Eventuales
- Estacionales

Sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural

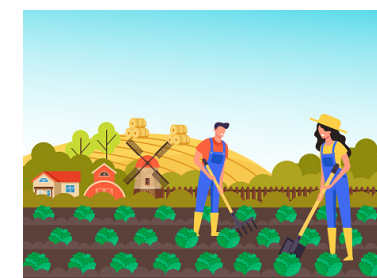
Son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año

El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades.

Para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo

Según la ley (título VI, capítulo IX, artículos 285 a 291, de la LFT), son considerados trabajadores

Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes



2.7 TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

Según la ley (título VI, capítulo XI, artículos 304 a 310, de la LFT)

Son considerados en este tipo de trabajos, los actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación

O en cualquier otro local donde se transmite o fotografe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se utilice

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



2.8 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).

Se incluye en este tipo de trabajo, el convenio por el cual el patrón vende materias primas u objetos a un trabajador

Para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y, posteriormente, los venda al mismo patrón y cualquier operación que se asemeje a la descrita

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



2.9 TELETRABAJO

El teletrabajo ha sido definido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como:

"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".

Para el empleador es necesario que por lo menos el empleado en domicilio esté bajo una relación de subordinación que podrá ser medida por el control de la empresa sobre su trabajo

Como por ejemplo, estableciendo cuotas de producción, plazo o periodo de realización, determinando día y hora para la entrega del producto, estos constituyen algunos de los elementos que sirven para verificar la calidad de éste.

Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual.

- Debe ser prestado por personas físicas
- La subordinación cambia en este tipo de trabajo
- Los controles del trabajo cambian ya que la supervisión no será la misma que en un centro de trabajo



2.10 TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANALÓGOS

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 análogo

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

El carácter especial de este tipo de trabajos se origina por las propinas que regularmente recibe el trabajador de los clientes y que, de acuerdo con las disposiciones especiales, integran el salario del trabajador.

Generalmente se fija un porcentaje sobre el consumo de los clientes que constituye la propina, pero en caso de que no se haya realizado, las partes acordarán el aumento que deba hacerse al salario base para el cálculo de indemnizaciones, primas, etcétera.



2.11 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 pupillos.

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



TRABAJOS ESPECIALES