



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

***Nombre del Alumno: CECCIA MARIAN DELGADO GONZALEZ***

***Tema: TRABAJOS ESPECIALES***

***Parcial: 4***

***Materia: DERECHO LABORAL***

***Nombre del Profeso: LIC. MANOLO RUBEN RODRIGUEZ RAMIREZ***

***Licenciatura: LAE***

***Cuatrimestre: 4***

## Trabajos especiales.

Este texto trata de los tipos de trabajos que existen, se abordan las condiciones específicas que se aplican a cada uno de los denominados trabajos especiales. El tema de los trabajadores de confianza es controvertido desde su origen. Podremos observar su definición, sus causas, sus consecuencias, sus características y otras cosas más.

Históricamente se ha utilizado el trabajo de las mujeres y de los menores de edad, como una posibilidad de obtener mano de obra barata. 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. En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; y, por ello, en ese artículo se señala: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Por último, el artículo 172 establece una obligación de los patrones de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres. De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

Por otro lado, la participación de la mano de obra infantil en actividades productivas ha sido una realidad constante. En la historia, 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, donde mayoritariamente se contratan a menores de edad para manufacturar sus productos.

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. Así, la propia Constitución descarta la posibilidad de que menores de 15 años desempeñen algún trabajo; a diferencia de la materia penal, en el derecho laboral, la "minoría" de edad se sitúa entre los 15 y los 16 años, aunque también hay limitaciones para los menores de 18 años.

De igual forma, el trabajador menor de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo. La falta de este certificado implica que el patrón no puede utilizar los servicios del menor.

Por otro lado, 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.

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:

- 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.

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.

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 o 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.

Así pues, un aspecto controvertido de la reglamentación especial de los deportistas profesionales es lo concerniente a las transferencias, en la LFT se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y fija el pago de una prima al trabajador.

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 regirán por las disposiciones generales de la LFT.

También existen tres prohibiciones para los patrones de trabajadores del campo y son: permitir la entrada de vendedores de bebidas embriagantes, impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.

También podemos observar que 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, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. El salario de los agentes de comercio y semejantes puede fijarse por comisión, la cual puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, o sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos de las tres mencionadas

Por otra parte, 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.

Además, 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.

Ahora bien, 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”. 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”. Este tipo de trabajo debe tener la característica de ser permanente y no eventual, Debe ser prestado por personas físicas, no por empresas, ya que, en este caso, no será considerada una relación laboral sino un contrato de prestación de servicios.

Ventajas para las empresas.

- Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc.
- Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá seguir realizando sus funciones en casa
- La empresa puede mantener libre de congestión sus comunicaciones, y en caso de emergencias se evitan los operativos de seguridad civil, evitando accidentes o emergencias
- Mejora en el reclutamiento y mantenimiento de recursos humanos
- Mejoras en atención al cliente

Presenta también inconvenientes para ambas partes que se traducen en desventajas:

- Desempleo
- Pérdida de prestaciones sociales
- Aislamiento social
- Pérdida de control directo del trabajador por los medios tradicionales.
- Posibilidad de robo, pérdida o contaminación de la información al trasladarla desde fuera hacia la organización

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.

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. 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.

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.

Así pues, hemos aprendido un poco acerca de los trabajos especiales, sus cualidades, sus obligaciones y la relación con la LFT. Sin mas que decir, he concluido con el tema mencionado.