



Nombre de alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez .

Nombre del profesor: Luis Eduardo Lopez .

Nombre del trabajo: Unidad 2.

Materia: Derecho laboral.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 4to cuatrimestre .

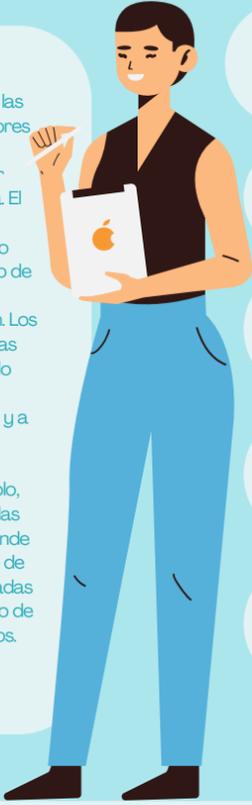
Grupo: Administración y Estrategia de Negocios .

TRABAJOS ESPECIALES.



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. Situación que puede apreciarse, por ejemplo, en la Recopilación de las Leyes de Indias, en donde se protegía el trabajo de las mujeres embarazadas y se prohibía el trabajo de los menores de 14 años.



El artículo 164 de la LFT señala:

“Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales.

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, y son:

- 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.

El artículo 170 fija los derechos de las madres trabajadoras:

1. Durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable.
2. Descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha tentativa del parto.
3. El descanso de las seis semanas previas y posteriores al parto puede prorrogarse por el tiempo necesario.
4. Además del descanso diario de media hora, dispone también de dos descansos extraordinarios de media hora cada uno.

El artículo 172 establece:

una obligación de los patronos 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.



2.2 Trabajo de menores.

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. Recientemente, además del trabajo de menores de edad, sus esfuerzos físicos han sido encaminados a actividades peligrosas e incluso ilícitas. Es común leer reportes de niños “enganchados” en zonas turísticas para realizar actividades como prostitución, fotografías pornográficas o como repartidores de drogas.

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, tanto en lo físico como en lo intelectual; por ello, requiere de condiciones especiales que le permitan lograr su pleno desarrollo



En las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan:

- 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;



Artículo 175 de la LFT, que señala:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio.
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres.
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza.

El artículo 176:

especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.



Artículo 179:

Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180:

Contratar trabajadores menores de 18 años genera ciertas obligaciones para el patrón:

- Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredite la aptitud del menor para el trabajo.
- Llevar registro de inspecciones especiales, en las que se incluya la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- Distribuir el trabajo a fin de que disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.
- Proporcionar capacitación y adiestramiento.
- Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que le soliciten.



2.4 Trabajadores de confianza.

El tema de los trabajadores de confianza es controvertido desde su origen. 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.



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.

Algunas condiciones especiales reconocidas para los trabajadores de confianza son:

- Las condiciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, serán proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto.
- No pueden ser representantes de los trabajadores en ninguno de los organismos y/o comisiones que se integren conforme a la LFT.
- En caso de que exista un contrato colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa, las condiciones establecidas por el mismo se harán extensivas a los trabajadores de confianza, siempre que no exista disposición en el propio contrato colectivo que establezca lo contrario.
- Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza son, además de las establecidas por el artículo 47 de la LFT, cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.
- Por último, si un trabajador de planta es ascendido a trabajador de confianza, podrá volver al empleo de planta, siempre que no existan razones justificadas para su separación definitiva.



TRABAJOS ESPECIALES.



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.



concurren varias circunstancias para que el trabajo sea considerado a domicilio y, por ende, especial:

- Debe ejecutarse habitualmente y no en forma ocasional.
- Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o el de un tercero.
- Debe efectuarse en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él. Si el trabajo se realiza dentro de las oficinas o establecimientos del patrón, no se considera un trabajo especial.
- No existe vigilancia ni dirección inmediata del patrón, situación que hace de este trabajo algo excepcional.



Las condiciones laborales deben constar por escrito, conservando cada parte un ejemplar y la otra se entrega a la inspección del trabajo; esas condiciones, entre otras, incluyen:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- Local donde se ejecutará el trabajo.
- Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.
- Monto del salario, fecha y lugar de pago.
- Otras disposiciones que se pacten entre las partes.



obligaciones especiales de los patrones, éstas incluyen:

- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible, en los locales donde proporcione o reciba el trabajo.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar el salario en la fecha y forma establecida.
- Llevar control de las pérdidas o deficiencias en el trabajo recibido, las cuales se anotan en la libreta de cada trabajador, no pueden hacerse reclamaciones posteriores, si no se hubieran anotado tales circunstancias.
- Proporcionar a las autoridades laborales (inspección del trabajo), la información que soliciten.

los trabajadores tienen como obligaciones especiales:

- Guardar y conservar los materiales que reciba del patrón con el mayor cuidado posible.
- Elaborar los productos conforme a la calidad convenida y acostumbrada.
- Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos.
- Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciba.



2.10 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.



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.

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.

