



**Nombre del alumno:**

**Karla Susana Almaraz Santiz.**

**Nombre del profesor:**

**Luis Eduardo López Morales.**

**Nombre del trabajo:**

**Súper Nota de los Trabajos  
Especiales.**

**Materia:**

**Derecho Laboral.**

**Bibliografía:**

**LC-LAN401.**

**Fecha: 12/10/2024.**

# Derecho Laboral.



## TRABAJOS ESPECIALES.

### 2.1 Trabajo de Mujeres.

En el artículo 4to de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal de trabajo establecen la igualdad entre hombres y mujeres. Por principio de cuenta solo las mujeres pueden embarazarse y eso genera una condición especial que rompe cualquier principio de igualdad.



#### Artículo 170.

Fija los derechos de las madres trabajadoras.

- Durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable.
- Descanso de seis semanas antes y seis desempaños desoues de la fecha tentativa del parto.
- El descanso de las seis semanas previas y posteriores del parto puede prorrogarse.
- Descanso diario de media hora p, dispone también de dos descansos extraordinarios de media hora cada una para alimentar a sus hijos.

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.



#### Artículo 165.

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

### Prohibiciones que tiene la mujer durante el periodo de gestación.

- No pueden realizar labores insalubres o peligrosas.
- No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno.
- Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicio después de las 10pm.
- No pueden trabajar horas extras.



#### Artículo 166.

Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto ya sea durante el estado gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres.

#### Artículo 167.

Labores peligrosos o insalubres las que por las condiciones físicas no podrán ejecutarse por una mujer en estado de gestación.





## TRABAJOS ESPECIALES.

### 2.2 Trabajo de menores.



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. 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,

En materia laboral, a diferencia de otras materias jurídicas, se considera que un menor de edad está entre los 15 y los 16 años.



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.;

### Limitaciones contenidas en el artículo 175 de la LFT.

- Queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de 18.
- En establecimientos no industriales de las 10pm.
- En expendios de bebidas alcohólicas de consumo inmediato, cantinas, tabernas y centros de vicio.
- En trabajos susceptibles.



### Artículo 173.

El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protecciones especiales de las autoridades del trabajo tanto federal como locales.

### Artículo 174.

Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

### Obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT.

- Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredita 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, y proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que le soliciten.



## TRABAJOS ESPECIALES.

### 2.4 Trabajadores de confianza.

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.

Pueden considerarse de confianza sólo esas actividades que enumera el artículo citado: dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, o que estén relacionadas con trabajos personales del patrón.

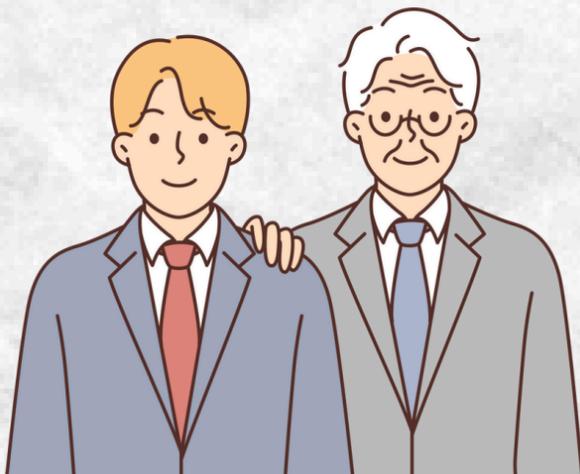
#### Artículo II.

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.

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.;

### 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 y, por ningún motivo, pueden ser inferiores a las que rijan en la empresa o establecimiento para puestos semejantes.
- 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.





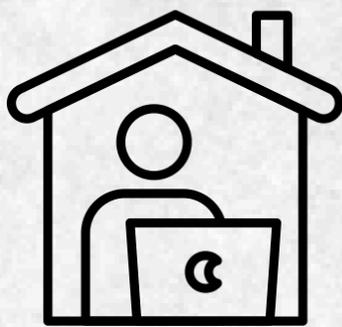
## TRABAJOS ESPECIALES.

### 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).

### Circunstancias para que el trabajo sea considerado a domicilio.

- 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 que deben constar por escrito.

- 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.

Los trabajadores a domicilio tienen derecho a disfrutar de vacaciones, pero la ley no especifica el número de días ni el procedimiento para disfrutar de las mismas.

**BOSS**

### Obligaciones especiales de los patrones.



- Fijar las tarifas de salarios en lugar visible, en los locales donde proporcione o reciba el trabajo.
- Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidas.
- 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.



### Obligaciones especiales de los trabajadores.

- 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.



## TRABAJOS ESPECIALES.

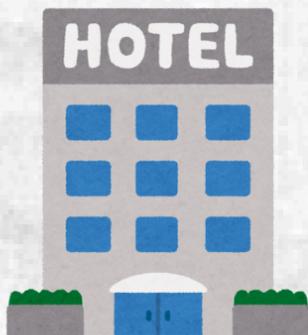
### 2.10 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos.

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.

Las reglas especiales de este capítulo (título VI, capítulo XIV, artículos 344 a 350, de la LFT) son:

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, al trabajador reciba propinas habitualmente.

Ejemplo: Los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.



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.

### 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.



La obligación de los **trabajadores** es de atender con esmero y cortesía a los clientes.

