



Nombre de alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre del profesor: Luis Eduardo Morales López.

Nombre del trabajo: Trabajos especiales.

Materia: Derecho laboral.

Fecha: 07 de Octubre del 2024.

Fuente bibliográfica: UDS ANTOLIGIA 2024 DERECHO LABORAL.

TRABAJOS ESPECIALES.

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 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 164 de la LFT señala que "todas las mujeres pueden disfrutar de los mismos derechos y obligaciones al igual que los hombres."

El Título Quinto de la LFT establece que en este mismo se reconoce la situación especial de la mujer ya sea que se encuentre en estado de gestación o sea madre por ser la única que puede concebir, de otra manera, si una mujer no se encuentra embarazada o es madre trabajadora de acuerdo a lo establecido recibiendo los mismos derechos que sus compañeros varones.

El fundamento constitucional en la fracción V apartado A del artículo 123 constitucional menciona que "Las mujeres que se encuentren embarazadas no deberán realizar trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que este ponga en peligro su salud con respecto al embarazo, gozaran obligatoriamente de seis semanas de descanso anteriores a la fecha de parto y seis semanas posteriores a esta, recibiendo un salario y conservando su trabajo."



En el periodo de lactancia tendrán dos descansos por día, de media hora para alimentar a sus hijos, fundamentado en el Título Quinto de la LFT.

El artículo 165 establece que el propósito de este es la protección de la maternidad.

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

- No pueden realizar trabajos peligrosos o insalubres.
- No pueden realizar trabajo nocturno industrial.
- No pueden laborar en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.
- No trabajaran horas extra.

La LFT detalla que son las labores peligrosas o insalubres, "las que por naturaleza de trabajo, condiciones físicas, químicas y biológicas del medio o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto"

El artículo 170 fija los derechos de las madres trabajadoras:

- Durante el embarazo no realizaran trabajos que requieran de esfuerzo que pongan en riesgo su salud.
- Descanso de seis semanas antes y después del parto.
- El descanso de seis semanas puede prolongarse el tiempo necesario.
- Además de los descansos de media hora para alimentar a sus hijos.

- El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días.
- El puesto que ocupaba al momento de retirarse lo podrá conservar por un año.
- La trabajadora no pierde su antigüedad por el parto, tiene derecho a que se le computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales.
- El artículo 172 establece que es una obligación de los patrones mantener el numero suficiente de asientos para los espacios en los que laboren mujeres.



TRABAJO DE MENORES.

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.



El fundamento constitucional de la protección a los trabajadores menores de edad se encuentra en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan II. la jornada máxima de trabajo nocturna será de 7 horas, quedan prohibidas los trabajos insalubres o peligrosos, el trabajo industrial nocturno después de las 10 de la noche de los menores de 16 años III. Queda prohibida la utilización de trabajo de menores de 15 años.

La Constitución descarta la posibilidad de que los menores de 15 años obtengan algún trabajo.

En la materia laboral, la minoría de edad se encuentra entre los 15 y 16 años, a excepción de los menores de 18 años.

Las condiciones especiales para los menores de edad están establecidas en el Título Quinto Bis de la LFT, denominado "Trabajo de los menores", y que comprende los artículos 173 a 180. El artículo 173 establece que la protección y vigilancia en todo momento están controladas por las autoridades laborales.

Se considera de tal importancia la salud de los menores de edad que, además de los requisitos establecidos para la prestación de un trabajo, se exige en el caso de mayores de quince años y menores de dieciséis, la obtención y presentación de un certificado médico con el que acredite que está en aptitud de trabajar.

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. El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT señala que queda prohibida la utilización de trabajo de los menores de 18 años :

- I. En establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres .
- IV. En labores peligrosas o insalubre que pongan en riesgo el desarrollo físico, mental de los menores.



Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas al día, mismas que deben estar divididas en periodos máximos de tres horas, disfrutando entre los periodos que integran su jornada, de reposos de mínimo una hora. Se prohíbe que los menores de dieciséis años trabajen horas extra, en domingos o días festivos. Pero, en caso de que realicen su actividad en horas extra, domingo o días festivos, tendrán derecho a doscientos por ciento más del salario que le corresponda por las horas de la jornada.

Conforme al artículo 179 los menores de dieciocho años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables. Contratar trabajadores menores de 18 años genera ciertas obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT:

- Exigir certificado medico.
- Presentar registro de inspecciones especiales con fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y condiciones de trabajo.
- Distribuir el trabajo para que pueda cumplir con sus labores escolares
- Proporcionar capacitación y adiestramiento
- Proporcionar a las autoridades del trabajo, los informes que soliciten.

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.

Son funciones de confianza aquellas que estén relacionadas con la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general.

El artículo 11 especifica que los representantes del patrón o trabajadores de confianza : directores, administradores, gerentes o 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 un contrato colectivo es 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
- Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza son cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.
- 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.

TRABAJADORES A DOMICILIO.

Se considera trabajo a domicilio el que se realiza generalmente para un patrón, en el lugar del trabajador sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo, esto esta establecido en el 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.

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.
- No existe vigilancia ni dirección inmediata del patrón, situación que hace de este trabajo algo excepcional.

En el trabajo a domicilio intervienen los mismos elementos que en la relación "común" de trabajo: trabajador y patrón; 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.



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.

Dada la falta de supervisión y control directo por parte del patrón, se considera necesario que el mismo patrón lleve un libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la inspección del trabajo, en el que se hagan constar las condiciones laborales de cada uno de sus trabajadores a domicilio.



Respecto a las obligaciones especiales de los patrones, éstas incluyen:

- 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.
 - Proporcionar a las autoridades laborales (inspección del trabajo), la información que soliciten.
- Por su parte, 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.

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. Si a un trabajador se le deja de dar trabajo, podrá tomar las acciones legales que correspondan y que se verán en el capítulo de terminación de las relaciones de trabajo.

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) mencionan que son aplicables a trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, entre otros que estén sujetos al régimen especial que trabajen para un patrón en un establecimiento dedicado a la prestación de servicios y en donde el trabajador reciba propinas.

El carácter especial de este tipo de trabajos se origina por las propinas que regularmente recibe el trabajador de los clientes, 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.

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.

