

# DERECHO LABORAL (TRABAJOS ESPECIALES).



*LUIS GERARDO BALLINAS  
GORDILLO.  
4° CUATRIMESTRE.*

**LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
Y ESTRATEGIA DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES.**

*JOSE MANUEL CORDOVA.*

30 de noviembre de 2024.

# 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.

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 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:

- Durante el embarazo no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo considerable y representen un peligro para su salud. • Descanso de seis semanas antes y seis semanas después de la fecha tentativa del parto.

La trabajadora no pierde su antigüedad por el parto, al contrario, tiene derecho a que se le computen en su antigüedad los periodos prenatales y postnatales.

# 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,

En la historia, la labor de los menores de edad ha contribuido en gran medida al enriquecimiento de empresas.

A continuación se presentan las condiciones especiales que la LFT concede a los menores de edad.

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 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.

el trabajador menor de edad está obligado a someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la inspección del trabajo.

El trabajo de los menores de edad tiene ciertas limitaciones, contenidas en el artículo 175 de la LFT, que señala:

Artículo 175. 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; y
- 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.

Contratar trabajadores menores de 18 años genera ciertas 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.

# TRABAJOS ESPECIALES.

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.

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.

Todos estos trabajos especiales están contenidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), denominado "Trabajos especiales", que comprende 17 capítulos y los artículos 181 al 353-U.

# TRABAJADORES DE CONFIANZA.

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.

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.

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.

Por ejemplo, dentro de una empresa pueden ser puestos de confianza: administrador general, jefe de recursos humanos, secretaria del gerente, jefe de producción, etcétera.

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.

- 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.

# TRABAJADORES DEPORTISTAS PROFESIONALES.

(título VI, capítulo X, artículos 292 al 303, de la LFT) son aplicables a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, beisbol, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

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

en la LFT se establece que ningún deportista puede ser transferido sin su consentimiento y fija el pago de una prima al trabajador, que se sujeta a las siguientes normas:

Son obligaciones especiales de los deportistas profesionales:

Por su parte, las obligaciones especiales de los patrones son:

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.

- La empresa o club dará a conocer al jugador el reglamento o cláusula que contenga la prima.
- El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista y la empresa o club, considerándose la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la categoría del deportista y su antigüedad en el club o empresa.
- La participación mínima del deportista en la prima es de 25%. Si el monto fijado es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicios, hasta llegar a 50%, por lo menos.

- Asistir a las prácticas necesarias y concentrarse para los eventos o funciones.
- Efectuar los viajes para los eventos y funciones. Los gastos por estos viajes corren a cargo de la empresa o club.
- Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales sobre la práctica de deportes.

- Organizar y mantener un servicio médico que realice reconocimientos periódicos.
- Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. Es importante destacar que en el caso de los deportistas profesionales, no tienen derecho a la prima dominical.

# TRABAJADORES DE CAMPO Y AGENTES DE COMERCIO.



# TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS.

(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 fotografíe 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.

Como en otro tipo de trabajos especiales, en éste no se considera violatoria del principio de igualdad, la estipulación de salario distinto para trabajo igual, siempre que eso sea motivado por la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de los trabajadores actores o músicos.

en cuyo caso deberá pagarse al trabajador un anticipo mínimo de 25% del tiempo contratado y debe garantizarse el pasaje de ida y regreso. De igual forma, se consigna la obligación de proporcionar camerinos cómodos, higiénicos y seguros en el local donde se preste el servicio, siempre que la naturaleza del trabajo lo requiera.

# 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.

Vale la pena resaltar que, de acuerdo con el concepto anterior, 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.

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,

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.

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.

# TELETRABAJO.

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.  
La subordinación cambia en este tipo de trabajo, pues el trabajador se ve libre de realizarlo en el tiempo y horario que el disponga.

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón,

Ventajas para las empresas.

- Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc. en Estados Unidos se ha calculado que se ahorra un 30% de gastos por cada trabajador.
  - Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá seguir realizando sus funciones en casa, cuando no se trate de enfermedades graves, lo que se traduce en aumento de la productividad.
  - La empresa puede mantener libre de congestionamiento sus comunicaciones, y en caso de emergencias se evitan los operativos de seguridad civil, evitando accidentes o emergencias.

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

- Desempleo, ya que las computadoras van a suplir el trabajo de cierto personal que antes se dedicaba a realizar las tareas de formas tradicional, como el uso de la máquina de escribir.
  - Pérdida de prestaciones sociales (es optativo del Patrón). En este aspecto urge la reforma legal que establezca los derechos y obligaciones laborales.
  - Aislamiento social.

# TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS.

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.

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.

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.

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.

# INDUSTRIA FAMILIAR.

(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.

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.