

Concepto y Clasificación de Trabajadores

Ahora bien, enseguida analizaremos el elemento subjetivo del derecho laboral; nos referimos a los conceptos de patrón y trabajador, su clasificación y aspectos relevantes a considerar.

Desde nuestra Constitución se establece el derecho de todos y cada uno de los mexicanos a una profesión o trabajo digno. La ley Federal del Trabajo define al trabajador como aquella *persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, (Artículo 8 LFT)*. Y no debe existir discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Analicemos el contenido de los elementos conceptuales:

Persona física	Trabajo personal subordinado	Retribución
Solamente pueden ser trabajadores las personas físicas, quedan exceptuadas las entidades morales.	Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.	Es el pago de una prestación en dinero, aunque también en algunos supuestos puede ser una parte en especie.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

¿Quiénes pueden ser trabajadores?



La ley habla de persona física, pero establece algunos lineamientos a seguir cuando se trata de menores de 14 años, mujeres embarazadas o trabajos especiales, como los Trabajadores de Confianza, Trabajadores de Buques, tripulación aeronáutica, autotransporte, ferrocarrileros, etc.

La legislación laboral **prohíbe la utilización del trabajo de los menores de catorce años** y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo (Artículo 22 LFT).

En este orden de ideas, cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 15 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores y al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con una multa equivalente de 50 a 2500 veces el salario mínimo general. (Artículo 22 Bis LFT)

Concepto y Clasificación de Trabajadores

Por su parte, los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la Ley. Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política (Artículo 23 LFT).

➤ Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

- 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, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

➤ La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

- Por tanto queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio.
- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.
- Y los patronos que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

Trabajo de Mujeres

La Ley Federal del Trabajo nos habla del Trabajo de las Mujeres y establece la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres.



REFERENCIA:

Recuperado el 16 de noviembre de 2014 a partir de:

<http://sociedadtrespuntocero.com/2014/07/trabajo-de-mujeres-se-paga-mal/>

Pero uno de sus principales propósitos de la Ley mencionada es la protección de la maternidad, por lo cual se establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá realizar su trabajo en labores insalubres, peligrosas, o trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias. Y esta situación no generara perjuicio en su salario, prestaciones o derechos.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

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

➤ Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, **no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación**, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

II. Disfrutarán de un **descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto**. A solicitud expresa de la trabajadora, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

Concepto y Clasificación de Trabajadores

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro.

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

Trabajadores de Confianza



Y finalmente, otro aspecto a considerar es el relativo a los **trabajadores de confianza**, quienes dada su calidad de trabajo especial, poseen una regulación diferenciada. Enseguida revisaremos esta categoría de trabajadores, pues

su reglamentación contiene características *sui generis*, como veremos.

- 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.
- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten.

Concepto y Clasificación de Trabajadores

- Los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga.
- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza.
- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

REFERENCIAS:

Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado el 19 de octubre de 2014 a partir de:
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348865&fecha=17/06/2014

Gaceta Parlamentaria, año XVII, número 3971-II (2014) Recuperado el 19 de octubre de 2014 a partir de:
<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/62/2014/feb/20140227-II.html#DecDictamen1>.

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados. (2014). Recuperado el 19 de octubre de 2014 a partir de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>