

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias **y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil,** salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Comentario. Este artículo se reformó, incorporando al mismo los elementos que consideró como discriminatorios en el segundo párrafo del artículo 3º. de esta Ley.

Estimamos que no tendrá implicaciones esta reforma siempre que no exista discriminación, recordándose la aplicación del artículo 86 que señala que “... a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual ...”

Acciones a seguir:

Instruir a los mandos empresariales, de la necesidad de evitar cualquier tipo de

discriminación en la fuente de trabajo.

Artículo 56 Bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Comentario. Este nuevo artículo establece que los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal y el salario que deberán percibir, e igualmente define cuales deben de considerarse como labores o tareas conexas o complementarias.

Este nuevo artículo establece y define una problemática que se da en la práctica, en el sentido de establecer que labores deberían considerarse como conexas o

complementarias a la labor principal y como deben compensarse en su caso.

Pensamos que no existe duda de su aplicabilidad cuando el trabajador realiza actividades de nivel o categoría superior a aquella en que presta sus servicios, en las que por supuesto deberá percibir el salario que corresponda a dicha categoría superior, sin embargo puede ocurrir a la inversa, esto es que realice actividades de categoría inferior, caso en que no podrá disminuirse su salario y además deberá cubrirse la parte proporcional de las labores que realice y que no estén contempladas dentro de sus obligaciones.

No obstante lo anterior, consideramos que el artículo de referencia podrá prestarse a abusos por parte del trabajador al reclamar el pago de compensaciones extraordinarias, por lo que se deberán de pactar en los contratos de trabajo las múltiples labores y obligaciones para los puestos desempeñados, para el efecto de que no existan reclamaciones extraordinarias por parte de los trabajadores, sobre las labores desempeñadas y que son anexas o conexas con su obligación principal y así evitar el pago.

Acciones a seguir:

a) Se deberán especificar claramente en los contratos de trabajo, cuales son las labores conexas o complementarias con la labor principal, por lo que habrá de tenerse cuidado en no invadir labores de categorías superiores e inferiores.

b) Si realiza labores que correspondan a categoría superior, se deberá percibir el salario que corresponda a la misma.

c) En los casos en los que se desempeñe labores de categorías inferiores, cubrir la parte proporcional del importe de las labores de esa categoría.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

Cesar Roel Abogados