

## **4. RELACIONES LABORALES**

**OBJETIVO.** Al terminar la unidad el alumno describirá la planeación de los aspectos legales y administrativos utilizando como fundamento la Ley Federal del Trabajo.

### **4.1 Principios Generales.**

La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o bien en la fecha que se estipule en el contrato su duración será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Ha falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado.

El contrato de obra es todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido y de acuerdo con las condiciones claramente expresadas en el contrato.

El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador.

Cuando por la naturaleza del trabajo subsista la materia del mismo, el contrato se prorrogara por el tiempo en que perdure esta circunstancia.

### **4.2 Aspectos legales y administrativos.**

Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial, no sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad.

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medio ambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, así como también, los comportamientos del actor sindical y empresarial.

Finalmente, pero no menos importante, una dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre los actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga

legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder.

Por otra parte, la existencia de un tipo u otro de relaciones laborales no es neutra. En su conformación influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores. Por nombrar sólo algunas características, las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden ser en distintos grados, autoritarias o participativas. Pueden tener un carácter predominantemente tecnocrático o incluir dimensiones sociales.

Pueden ser modernas, es decir, basadas en una racionalidad instrumental y normativa, o tradicionales, basadas en ideologías o prejuicios. Logran ser adecuadas al momento de desarrollo de la economía y la sociedad, o presentar una cierta disfunción a ese desarrollo. Consiguen mostrar diversos niveles de eficiencia en logros económicos y sociales. Pueden también tener diferentes grados de legitimidad de acuerdo a los intereses de los actores; ser consensuales o motivo de controversia.

Cualquiera sea la caracterización que de ellas se haga, es importante tener en cuenta que las relaciones laborales son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición .

Por ello, sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de éstas.

## **PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

- **Protectorio:** Se sancionan a las normas laborales para proteger a los trabajadores, reduciendo al mínimo el juego de la autonomía de la voluntad. Este principio corrige la desigualdad económica existente entre el empleador y su dependiente, procurando así el necesario equilibrio.

- **De las normas más favorables:** Es cuando coexisten 2 o más normas, se aplicara aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Se refiere a la conservación de los derechos adquiridos por el trabajador, en el caso de sanción de nuevas normas laborales de carácter general menos favorable. Sobre esto se dispone que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las apliquen en el sentido más favorable a los trabajadores.

- **De irrenunciabilidad:** Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación de trabajo más allá de su propia voluntad y a pesar de ella. De allí que su renuncia por el trabajador no esta permitido.

- **De continuidad:** El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Esta relacionada con la seguridad en el trabajo.

- **Primacía de la realidad:** Cuando se utilizan métodos indirectos u oblicuos para presentar una autentica relación de trabajo como si fuera una figura jurídica tratando de imponer apariencia distinta, la simulación o el fraude se corrige aplicando este principio.

- **De buena fe:** Constituye una obligación y compromiso común de los sujetos del contrato individual de trabajo. Los seres humanos deben conducirse con criterio de colaboración, solidaridad y lealtad. Este principio exige conducta como buen empleador y buen trabajador. Utilizan métodos indirectos u oblicuos

- **De no discriminación:** Significa que no caben tratos desiguales de los trabajadores, en idénticas situaciones y circunstancias. La base de este principio es la igualdad ante la ley

## **4.2 Relaciones individuales y colectivas**

### **Nacimiento y duración de las relaciones de trabajo**

La relación del trabajo nace desde el momento en que se empieza a prestar el servicio o bien en la fecha que se estipule en el contrato su duración será de acuerdo a lo previsto en la ley para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Ha falta de estipulación expresa será por tiempo indeterminado.

El contrato de obra es todo convenio en virtud del cual se pacta la ejecución de un trabajo específico y definido y de acuerdo con las condiciones claramente expresadas en el contrato.

El contrato solo podrá celebrarse por tiempo determinado cuando, así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir a otro trabajador.

Cuando por la naturaleza del trabajo subsista la materia del mismo el contrato se prorrogara por el tiempo en que perdure esta circunstancia.

### **Diferencias entre contrato y relación de trabajo**

De acuerdo a lo establecido por la ley federal del trabajo, no existen diferencias entre contrato y relación de trabajo ya que ambos se establecen como elementos de definición, el trabajo personal subordinado y el pago de salario.

Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Por contrato de trabajo se entiende cualquiera que sea su forma o denominación aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

La prestación del trabajo y el contrato producen los mismos efectos, también podemos decir que la relación de trabajo se inicia en el momento en que empieza a trabajar y en cambio el contrato de trabajo se perfecciona con el acuerdo de voluntades, por lo tanto puede haber relación de trabajo, sin contrato, ya que la existencia de la relación de trabajo presupone la del contrato toda vez que por contrato entendemos el acuerdo de voluntades que crea transfiere o produce derechos u obligaciones.

En consecuencia para que una persona le preste un trabajo a otra necesariamente debe de haber el acuerdo de voluntades aun cuando este no se perfeccione ya que la falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados pues se imputaran al patrón la falta de esa formalidad conforme lo prevé la ley.

La ley establece los requisitos que deben contener los contratos individuales de trabajo siendo los siguientes:

- Debe redactarse por escrito y cuando menos en 2 tantos y debe contener:
- Nombre tanto del patrón como del trabajador.
- Nacionalidad con lo que se determina la calidad de nacional o extranjero.
- Domicilio de patrón para saber donde es exigible el contrato en caso de incumplimiento y del trabajo para cerciorarse de la justificación o injustificación de las faltas.
- Edad, sexo y estado civil, estos elementos son exclusivos de la persona física, con los que se determina la mayoría o minoría de edad la calidad de hombre o mujer si se es soltero o casado.
- Forma de la relación de trabajo con lo que se determina, si esta es para obra o tiempo determinado o por tiempo indefinido, sino se establece se entenderá que es por tiempo indeterminado.
- Servicios que deben prestarse, estos deben de especificarse claros y específicos, en caso de no estarlo el trabajador quedara obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes y estado, condición y que sean del mismo genero de los que forman parte de la empresa o establecimiento.
- Lugar y duración de la jornada de trabajo
- Monto, forma, lugar y día del pago de salario.
- La indicación de que el trabajador será capacitado conforme a los planes y programas establecidos o que se establezca en la empresa o establecimiento.
- Días de descanso, vacaciones, aguinaldos y demás que convengan las partes que no sean contrarios a la ley y a las buenas costumbres.

## **CONTRATOS COLECTIVOS**

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en la Constitución "La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral de los representantes de los trabajadores y empresarios así como la fuerza vinculante de los convenios".

Nuestra Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Con el nombre de Revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas.

Se denomina negociación colectiva a la actividad contractual de las partes que pacta acuerdos en materia laboral (convenios colectivos).

De lo anterior se desprende que:

- El derecho a la negociación colectiva laboral.
- La garantía de que es ley
- El derecho a negociar de los representantes de los trabajadores y los empresarios
- Fuerza vinculante de los convenios, para el cumplimiento de los mismos.

### **1.- PRINCIPIO GENERAL:**

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios de trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

### **2.- FORMAS DE LA REVISIÓN:**

La práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de:

#### **A. LA REVISION CONVENCIONAL:**

Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

#### **B. LA REVISION OBLIGATORIA:**

La Ley concibe a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurren a las Juntas de Avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

La revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La ley señala un plazo máximo de dos años y puntualiza tres situaciones:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes.

#### **FORMALIDADES DE LA SOLICITUD:**

La ley exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación,

#### **TITULARES DE LA ACCIÓN DE REVISIÓN:**

- a. Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- b. Si se celebró por varios Sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos.
- c. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

#### **3.- PERÍODO DE REVISIÓN:**

Se menciona de esta manera al lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo. No son términos inevitables, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

#### **4.- CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE SOLICITUD DE REVISIÓN:**

Si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

## **5.- TERMINACIÓN DEL PERÍODO DE REVISIÓN:**

Concluidos los términos legales y sus prorrogas, son posibles dos resultados:

Un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

### **RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Entendemos por Rescisión de un contrato, la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían.

El elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo.

Sus creadores, como tales, no pueden faltar a su cumplimiento, por que no está dirigido a ellos; el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros, pero esta falta de cumplimiento no es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es, del sindicato obrero y del sindicato patronal o del empresario y no puede, consiguientemente, producir la rescisión del contrato colectivo.

En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo.

### **FORMAS GENERALES DE TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

La terminación del contrato colectivo puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo; éstas podrían quedar gobernadas por sí mismas, en cuanto a que en ellas se injertaron las cláusulas del elemento normativo del contrato colectivo por causas que, a su vez, produzcan la terminación de las relaciones individuales de trabajo y que hagan imposible la continuación, tanto de éstas como del contrato colectivo.

La **primera hipótesis** supone la terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo:

Un primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo a plazo fijo, pues una vez vencido el plazo de duración, si no se revisa el contrato o no se prorroga, termina su vigencia, pero deja subsistir las relaciones individuales de trabajo.

Un segundo ejemplo se da cuando existe la disolución del sindicato titular del contrato colectivo que produce la terminación de este, pero en la Ley se dispone el precepto de que las relaciones individuales de trabajo subsisten y continúan regidas por las cláusulas del contrato colectivo.

La **segunda hipótesis** es la terminación concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo:

El primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo por obra determinada, en éste, las relaciones individuales de trabajo concluyen al mismo tiempo que el contrato colectivo.

El derecho a negociar se les reconoce a los representantes de los trabajadores (sindicatos, comités de empresa y delegados de personal) y a los empresarios, por tanto para la elaboración de todo convenio colectivo se tendrá que determinar:

- Las partes que lo celebran
- El ámbito de aplicación
- La estipulación de condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial que se establezca.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio colectivo, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

### **La comisión paritaria Mixta**

La comisión paritaria mixta, es una comisión creada para la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión negociadora.

Asimismo en caso de que el convenio haya sido rechazado por parte del organismo oficial, esta comisión será la encargada de resolver el problema de la aplicación.

### **Aplicación del convenio**

El empresario es quien, principalmente, debe aplicar el convenio colectivo, puesto que es el que debe pagar las remuneraciones establecidas en el mismo, contratar en las condiciones que establece el convenio.

La Administración Laboral, vigila el cumplimiento de las obligaciones derivadas del convenio colectivo por parte del empresario, de modo que puede imponer sanciones al mismo si vulnera lo pactado.

En general, los conflictos derivados de la aplicación, o de la simple interpretación, conocen los órganos de la jurisdicción social, aunque anteriormente las discrepancias deben plantearse ante la comisión paritaria.

El convenio colectivo se aplica solo en el ámbito territorial y funcional que en el mismo se establece, aunque puede existir un ámbito que no existe convenio colectivo, y adhiere el anterior. (Convenio colectivo de adhesión).

En el caso de que un convenio haya caducado, continuara aplicándose hasta la resolución del nuevo convenio.



## **4.4 Terminación de relaciones laborales**

### **Suspensión temporal de las relaciones individuales**

La ley señala las causas de suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo sin que el patrón este obligado a pagar el salario y el trabajador a prestar sus servicios así como sus efectos de la misma siendo las siguientes:

- La enfermedad contagiosa o la incapacidad temporal del trabajador motivada por una enfermedad o accidente que no constituya riesgo de trabajo.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de una sentencia absolutoria si el trabajador obro en defensa de la persona o bienes del trabajador este tendrá la obligación de pagar sus salarios
- El arresto del trabajador (faltas de carácter administrativo, En estado de embriaguez).
- El cumplimiento de los servicios públicos como son el de las armas, el de jurados, cargos de elección popular directa o indirecta y alistarse al servicio de la guardia nacional (servicio militar).
- La designación de los trabajadores como representante ante los organismos que establecen la ley (comisión nacional de salarios mínimos, y de reparto de utilidades por ejemplo)
- La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos para la prestación del servicio cuando sea imputable (responsabilidad) al trabajador (acta de nacimiento, credencial de elector, y otras.)

### **Rescisión de las relaciones individuales de trabajo**

En cualquier tiempo podrá rescindirse la relación de trabajo con causas justificadas sin incurrir en responsabilidad de las partes contratantes conforme a lo siguiente

- El engaño del trabajador o del sindicato proporcionando falsos datos que se le atribuyan capacidad aptitudes o facultades de las que carece el trabajador, esta causal deja de tener efectos después de 30 días si durante ese periodo laboro ininterrumpidamente el trabajador.
- Faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra del patrón o de sus familiares, o personal directivo y administrativo de la empresa excepto cuando es provocado u obre en defensa propia.
- Ejecutar los actos mencionados fuera de la empresa en contra del patrón, sus familiares, el personal directivo o administrativo de la empresa.
- Alterar la disciplina en la empresa o establecimiento por los medios antes citados.
- Ocasionar daños intencionalmente en edificios u otros bienes de la empresa.
- Ocasionar daños por negligencia siempre que sean graves siendo la negligencia del trabajador la causa determinante de los mismos.

- Que por la imprudencia del trabajador se ponga en peligro la seguridad del establecimiento, de las personas que en el laboren.
- Cometer actos inmorales.
- Revelar secretos de fabricación o divulgar asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa o establecimiento.
- Faltar más de 3 veces sin causa justificada o permiso del patrón en un periodo de 30 días.
- Tratándose de trabajo contratado desobedecer al patrón o su representante.
- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas para accidentes o enfermedades de trabajo.
- Presentarse en estado de embriaguez a sus labores o bajo el efecto de drogas, enervantes o narcóticos salvo prescripción medica.
- El incumplimiento de la relación de trabajo por una sentencia que le imponga al trabajador una sanción privativa de la libertad.
- El patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha o la causa de la rescisión de trabajo, el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador en caso de que este se negare a recibirlo el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacérselo saber a la junta de conciliación respectiva, proporcionando el domicilio del trabajador que tenga registrado y solicitando la notificación de la rescisión.
- La falta de aviso al trabajador o a la junta por si solo bastara para considerar que el despido fue injustificado.

### **Con respecto del trabajador**

- El engaño del patrón o de la organización patronal al proponerle el trabajo, esta causal deja de tener efectos después de trabajar 30 días continuos.
- Incurrir el patrón, sus familiares el personal directivo o administrativo, dentro del servicio en faltas de probidad u honradez amenazas, injurias, actos violentos, malos tratos en contra del trabajador o su familia.
- Incurrir el patrón, sus familiares personal directivo o administrativo en los actos mencionados, fuera de la empresa que haga imposible la continuación de la relación de trabajo.
- Reducir el salario.
- Que no se pague el salario convenido en la fecha y lugar estipulados.
- Que exista en el establecimiento o empresa un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador y su familia.
- Dañar el patrón intencionalmente las herramientas de trabajo.
- Cuando por la imprudencia o negligencia del patrón se comprometa la seguridad del establecimiento y de las personas que en el se encuentran.
- El trabajador tendrá derecho a que se le indemnice cuando se de una o varias de las faltas mencionadas y ha separarse del trabajo dentro de los 30 días siguientes en los que se origine la falta.

**En la ley se establece que las relaciones de trabajo terminan:**

- Por acuerdo de las partes.
- Por muerte del trabajador excepcionalmente la muerte del patrón cuando termina la fuente de trabajo.
- La terminación de la obra, el vencimiento del término o la inversión del capital.
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que hagan imposible la prestación del trabajo.
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- La incosteabilidad de la explotación el agotamiento de la materia prima y el concurso o la quiebra legalmente declarados.