

Unidad II. Ensayo DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

2.1 Concepto de relación de trabajo

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el asalariado y/o trabajador y/o trabajador u operario, y otra persona, denominada el empleador o el patrón, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

La relación de trabajo fue, y continúa siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los patrones, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, la relación de trabajo puede nacer de un contrato, esto es, de un acuerdo de voluntades libremente alcanzado o puede tener otro origen, como la realización de una labor de carácter espontánea; la prestación del trabajo debe ser personal y subordinada a una persona, física o moral, debiendo existir el pago de un salario.

Para que exista una relación laboral deberá contener los siguientes requisitos

El trabajo debe ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello y no puede ser prestado por una persona distinta.

- Subordinado.

Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.

Es pertinente señalar que esa dependencia sólo existirá respecto del trabajo contratado.

- Remunerado.

Esto quiere decir que, a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

2.2 Contrato Individual de trabajo

En el segundo párrafo del artículo 20 de la ley laboral actual se dice lo siguiente:

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

De esta definición podemos desprender las siguientes conclusiones:

- a. Que no importará el nombre que las partes le den al contrato que celebren, ya que éste será un contrato de trabajo, que produce, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por la otra la de pagar un salario.
- b. Que el contrato es, simplemente, un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio.

➤ Elementos del contrato

Todo contrato para que tenga plena vigencia jurídica, debe reunir ciertos requisitos, que a continuación estudiaremos.

Elementos esenciales

El artículo 1769 del Código Civil del código civil del estado de Chiapas, señala cuáles son los requisitos indispensables que deben contener todos los contratos para que nazcan a la vida jurídica, de lo contrario ni siquiera nacerán, siendo estos requisitos los siguientes:

a. Consentimiento:

Se entiende como tal, el acuerdo de dos o más personas en donde manifiestan su voluntad real sobre una situación jurídica que tiene por objeto producir consecuencias de derecho y su forma puede ser expresa o tácita, como lo contempla el artículo 1778 del Código Civil vigente del estado.

La Ley Federal del Trabajo señala que el consentimiento puede producirse de manera expresa y formal, otorgando el escrito o documento a que se refiere el artículo 25 de dicha ley, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago del salario.

Aquí también resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 21 de la citada legislación al establecer la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe.

b. El objeto posible

El objeto del contrato se define como obligaciones de resultado, o bien como medio o actividad en donde el interés principal es el resultado de dicha actividad o servicio realizado.

Evaluándolo dentro de un punto de vista real, el objeto vinculado a la conducta puede ser de dar, hacer o no hacer o bien de abstención.

En el contrato de trabajo el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: La primera, en la obligación de prestar el trabajo en forma personal y subordinada por parte del trabajador, y la de pagar el salario a cargo del patrón. Este será el objeto directo.

Y la segunda, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

A propósito del servicio a prestar, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 27 fija algunas reglas.

La más importante, notoriamente exclusiva del derecho del trabajo, es que de no establecerse cuál deba ser el trabajo que debe desempeñar el trabajador, no habrá inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en este caso, el trabajador se atenderá a lo que dispone el citado artículo, que a continuación transcribimos:

El trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Elementos de validez para la formulación de un contrato laboral.

Son los requisitos que no impiden el nacimiento del acto jurídico, pero que en caso de falta de alguno de ellos, dicho acto estará afectado de nulidad.

En el contrato individual del trabajo los elementos de validez son los siguientes:

a. La capacidad de las partes

La capacidad la podemos entender como la aptitud de una persona para ser titular de derechos y obligaciones.

La capacidad se divide en: capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La primera es la que se adquiere desde la concepción, ya que desde ese momento entra

bajo la protección de la ley; la segunda, es la que se adquiere con la mayoría de edad y consiste en la aptitud que tiene una persona para hacer valer sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.

En la celebración del contrato individual de trabajo juegan tanto la capacidad de goce como la de ejercicio. Respecto de la capacidad de goce, en la fracción III del apartado A del artículo 123 Constitucional, se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 14 años, ello significa que los menores de 14 años no pueden ser sujetos de una relación laboral.

El artículo 22 de la ley del trabajo a la letra dice:

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta 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, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Respecto a la capacidad de ejercicio laboral, ésta se alcanza a los quince años. Esto significa que los trabajadores de esa edad podrán realizar relaciones individuales de trabajo, pero con la autorización de sus padres o tutores.

b. La forma

De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es lo que más le preocupa al legislador al grado de que se llega a afirmar en el artículo 24 de la Ley Laboral que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

Ahora bien, relacionando los elementos de existencia y de validez al Contrato Individual de Trabajo diremos que, en primer lugar, se trata de un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con el fin de producir derechos y obligaciones, tutelando de manera clara y específica los derechos de los trabajadores, así como de su familia.

➤ Presunción de existencia del contrato

El artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo establece que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

De Buen Una al respecto comenta:

Que es frecuente que se otorgue otro nombre a esta figura, como ocurre, por ejemplo, con el contrato de prestación de servicios profesionales o aquel de comisión mercantil, con lo cual se pretende aparentar la generación de relaciones menos comprometedoras que la laboral.

De aquí se desprende la misión expresa del legislador de considerar irrelevante la forma o denominación que se le dé a esta figura. "Si origina una prestación personal de servicios, subordinada y remunerada, se trata de un contrato de trabajo

Ahora bien, el artículo 26 de la citada ley establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo al señalar que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 25 establece que el escrito que contenga las condiciones de trabajo deberá señalar por lo menos, la que se integran en el precepto. (Analizar dicho precepto).

2.3. Duración de la relación laboral

En el derecho del trabajo juegan, diversas presunciones.

Quizá las dos más importantes son las que se refieren a la naturaleza laboral que se supone en toda prestación de servicios, que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 y a la duración indeterminada que, a falta de estipulación expresa, debe reconocerse a toda relación de trabajo de acuerdo al artículo 35 de la citada ley.

La duración en el empleo lo determina invariablemente el contrato de trabajo y el artículo 35 de la legislación laboral, misma que establece la existencia de los tipos de contratos, que para su análisis los dividiremos en:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra
- Capacitación inicial o a prueba

a. Contrato por tiempo determinado

Es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, es el caso de todos los trabajos temporales.

promocionales, etc., o bien se estipula cuando se pretenda sustituir temporalmente a un trabajador por alguna licencia, vacaciones, incapacidades, etc., y por último surge cuando lo prevea la ley, con la salvedad de que si subsiste la materia de trabajo o bien se permite al trabajador más tiempo que el pactado, se entenderá como prorrogado el contrato por tiempo indefinido.

Por ejemplo, ciertas tiendas departamentales en la temporada de fin de año contratan a trabajadores únicamente durante los meses de diciembre y enero para hacer frente a la demanda que sus clientes hacen de sus productos y servicios ya que con el personal que cuentan, no pueden hacer frente a esa demanda.

b. Contrato por tiempo indeterminado

“Es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base; tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo”.

Aunque la ley laboral en su artículo 40 señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo.

El establecimiento de la regla general, salvo excepción expresa, atribuye al contrato individual de trabajo una naturaleza jurídica especial, a saber: se trata de un contrato puro y simple, esto quiere decir, que no está sujeto a ninguna modalidad.

Esta regla general se funda, por otra parte, en el principio de la estabilidad en el empleo.

c. Contrato por obra

Es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija, normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc.; se entenderá que el contrato de

trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más si subsiste la materia de trabajo la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia.

Por ejemplo, Juan Pérez le encarga a Jorge Martínez, que es albañil, que le construya una

alberca; en cuanto el segundo, termina dicha obra, y así concluye la relación de trabajo entre ambos.

d. Contrato inicial o a prueba

El propósito de este tipo de contrato es que el trabajador adquiera las habilidades, el conocimiento y la experiencia necesarios para desempeñar las tareas para las que fue contratado, mientras su supervisor directo evalúa su desarrollo antes de ofrecerle un puesto permanente en la empresa.

Estos contratos suelen elaborarse en situaciones en las que el trabajador requiere una capacitación particular, por ejemplo, para operar algún tipo de maquinaria o utilizar un software específico de la empresa.

Como ocurre con otros tipos de contratos, los trabajadores que se encuentran en esta clase de relación laboral reciben un sueldo, seguro social y cualquier prestación que corresponda al puesto en el que se desempeñan.

Un contrato por capacitación inicial puede ser de gran ayuda para las partes involucradas. Por un lado, el personal recibe la capacitación correspondiente para realizar su trabajo de manera eficiente mientras que, por el otro, la empresa puede adecuar dicha capacitación a los requisitos del puesto.

Bajo este esquema de trabajo, la empresa se encarga de brindar todas las herramientas y conocimientos necesarios para el personal y será la gerencia directa quien determine si este ha cumplido satisfactoriamente con la capacitación y si se encuentra en condiciones de comenzar un nuevo contrato.

2.4 Sujetos que intervienen en la relación individual del trabajo

Cuando se establece una relación de cualquier naturaleza, siempre habrá sujetos que tendrán una participación ya sea activa o pasiva; y, en el caso de una relación laboral, ésta se establece entre el que posee los medios de producción, es decir, entre el patrón y el que aporta su fuerza de trabajo, que es precisamente el trabajador y que a continuación, analizaremos.

2.5 Trabajador u operario

El artículo 8° de la ley laboral vigente define: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Características:

- Debe ser una persona física
- Debe prestar el servicio de manera personal
- Debe ser en forma subordinada, con obediencia y respeto.
- El horario debe estar sujeto a un horario de labores (jornada).

Clasificación de tipos de trabajadores:

- Trabajadores de planta o base permanentes

Son aquellos que desempeñan una actividad normal dentro de la empresa.

- Trabajadores de planta o base de temporada

Son aquellos que realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año.

- Trabajadores eventuales

Son aquellos que realizan temporalmente una labor continua.

- Trabajadores ocasionales

Son aquellos que realizan una actividad por una sola vez, sin que necesariamente tenga la posibilidad de repetirse en el futuro, dentro de las actividades normales de la empresa.

- Trabajadores intermitentes

Son aquellos cuya actividad se realiza con intervalos de tiempo, sin continuidad, caracterizada por la eventualidad propia del trabajo.

- Trabajadores sustitutos o interinos

Lo característico de estos trabajadores es que desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base, una función de naturaleza permanente.

En realidad el trabajador sustituto es contratado por tiempo determinado, en ocasión temporal de un trabajador.

2.6 Patrón o empleador

La ley laboral lo define en su artículo 10 de la siguiente manera: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De la definición anterior, podemos darnos cuenta de que el patrón puede ser persona física o sociedad legalmente constituida de acuerdo a las leyes civiles o mercantiles según sea el caso y el trabajador, siempre será una persona física ya que tiene que prestar el trabajo de manera personal y subordinada.

Asimismo, la ley laboral señala que el beneficiario del trabajo, aunque no contrate en forma directa, será considerado como patrón solidario, respondiendo por lo tanto de la relación de trabajo.

Se determina en la ley del trabajo a las personas que por disposición legal se les va a considerar como representantes del patrón señalando que: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Existe una figura en el derecho laboral denominada patrón sustituto y este corresponde a la figura de la subrogación personal que es una de las formas que el derecho mexicano acepta para la transmisión de las obligaciones.

La subrogación personal puede definirse como la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica, de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida.

En realidad, la sustitución patronal transfiere no sólo derechos, como en el caso de la subrogación sino, fundamentalmente, obligaciones actuales y responsabilidades futuras generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

Por ejemplo, las derivadas de la antigüedad de los trabajadores.

En relación con este tema el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo señala:

La sustitución del patrón no afectará el trabajo de la empresa o establecimiento.

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.