

4. RELACIONES LABORALES

OBJETIVO. Al terminar la unidad el alumno describir á 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 ser á 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 du

da sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractual es 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 está permitido.

-De continuidad:

El contrato individual de trabajo es de tracto sucesivo, y no se agota en una prestación. Se mantiene en el tiempo. Está 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 ser á 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 voluntad es 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 dónde es exigible el contrato en caso de incumplimiento y del trabajo para cerciorarse de la justificación o la no justificación 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 género 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.