

Caracterización de la Relación Individual de Trabajo

Characterization of the Individual Work Relationship

Mtro. Guadalupe Israel Flores Ariza¹ Mtra. Alicia González Hernández²

Abstract:

In the present work, an analysis is made of the elements of the legal figure of the work relationship, with the fundamental objective of being able to identify the assumptions for the existence of rights and obligations between workers and employers. To achieve the above, an investigation is carried out in the Federal Labor Law, as well as in legal doctrine and jurisprudence in order to identify the constituent elements of the figure of the employment relationship.

Keywords:

Employer, worker, subordination, training, contract

Resumen:

En el presente trabajo, se hace un análisis de los elementos de la figura jurídica de la relación de trabajo, con el objetivo fundamental de poder identificar los supuestos para la existencia de derechos y obligaciones entre trabajadores y patrones. Para lograr lo anterior se realiza una investigación en la ley Federal del Trabajo, así como en la doctrina legal y la jurisprudencia para poder identificar los elementos constitutivos de la figura de la relación de trabajo

Palabras Clave:

Patrón, trabajador, subordinación, capacitación, contrato

Relación de trabajo.

Es indudable que una de las actividades principales de los administradores de empresa, es la consistente al manejo de los recursos humanos de la organización. La característica principal del modelo capitalista es la utilización de mano de obra para la producción de bienes o en su caso la prestación de un servicio. En ese

¹ Catedrático de la asignatura Legislación Laboral Aplicada a la Administración, de la Licenciatura de Administración, de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tepeji del Río. E-Mail. iflores@uaeh.edu.mx

² Catedrática de la asignatura de Aprendizaje Organizacional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Tepeji del Río. E-Mail: aliciagh@uaeh.edu.mx

sentido el conocimiento del acto por el cual se da origen a la relación entre un trabajador y un empleador, será fundamental para poder identificar el nacimiento de los derechos y obligaciones establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

A efecto de contextualizar el tema de las relaciones de trabajo, se considera importante el poder hacer un acercamiento a diferentes definiciones de lo qué es el derecho laboral, también conocido como Derecho del Trabajo: Para el Maestro Trueba Urbina, este derecho, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden al reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. (Urbina, 1981)

Por su parte el maestro De la Cueva, concibe el nuevo derecho como la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital. (De la Cueva, 2009)

Como es de apreciarse de las definiciones antes citadas. El derecho del trabajo desde su esencia, tiene un componente social, que busca en primer lugar obtener una justicia social, de los trabajadores, la establecer normas y principios que tengan como objetivo el proteger a todos aquellos individuos que presten en trabajo material como intelectual, así como buscar un equilibrio entre los factores de la producción, entendidos estos como trabajadores y patronos.

Hasta antes de las últimas reformas a la Ley Federal del Trabajo, el espíritu protector hacia la clase trabajadora, se podía observar en el articulado de la ley. Y uno ejemplo de ello era la figura jurídica de la relación de trabajo. En ese sentido la ley laboral establece en su artículo 20, que e entenderá como relación de trabajo lo siguiente:

Artículo 20. *Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De la interpretación del artículo 20 de la ley laboral, se desprende que para que exista una relación de trabajo, debe de existir la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Haciendo la observación que refiere que cualquiera que sea el acto, no especificando que exista un contrato por escrito, suscrito por el trabajador y el patrón. Este dicho se ve fortalecido por el segundo párrafo del referido artículo, en donde dice que contrato individual, cualquiera que sea su forma, es decir, que podrá ser de forma oral o escrita.

E efecto de esclarecer los elementos fundamentales de la relación de trabajo, se realiza un análisis de lo que es la subordinación y el salario. En ese sentido la Suprema Corte de Justicia de la Nación define la subordinación a través de la siguiente tesis de jurisprudencia de la siguiente forma:

Época: Novena Época
Registro: 203060
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
Tomo III, Marzo de 1996
Materia(s): Laboral
Tesis: VI.2o.27 L
Página: 1008

RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la **subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.**

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 89/96. Jesús René Simón Varela. 28 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Humberto Schettino Reyna.

Como es de observarse, la subordinación, es entendida como la facultad que tiene el patrón de disponer de la fuerza del trabajo conforma a lo establecido en la ley o el contrato que se haya signado. Sumado a lo anterior, señala a la subordinación como el elemento esencial para caracterizar a la relación de trabajo.

Por lo que se refiere al salario, la Ley Federal del Trabajo, lo define en su artículo 82 de la siguiente manera:

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Como es de apreciarse, los dos elementos esenciales para que existan una relación de trabajo, los constituyen la subordinación, entendida como que el patrón pueda disponer de la fuerza del trabajo del obrero; y que a cambio sea retribuido el trabajador con un pago.

Duración de las relaciones de trabajo

Por lo que respecta a la duración de las relaciones de trabajo, sus modalidades se

encuentran establecidas en la ley laboral de la siguiente forma:

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

De acuerdo a lo establecido en la legislación laboral, podemos identificar que existen relaciones para obra y tiempo determinado, los cuales son excepcionales, ya que por regla general los contratos serán por tiempo indeterminado, y que aquellos, solo podrán ser utilizados cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, tal y como los establece la Suprema Corte de Justicia e la Nación en la siguiente tesis jurisprudencial.

Época: Sexta Época
Registro: 274724
Instancia: Cuarta Sala
Tipo de Tesis: Aislada
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen LV, Quinta Parte
Materia(s): Laboral
Tesis:
Página: 58

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO Y POR TIEMPO DETERMINADO.

En el derecho mexicano del trabajo la regla general está constituida por el contrato de trabajo por tiempo indefinido y los contratos por tiempo determinado o para obra determinada constituyen excepciones que, como tales, **sólo pueden ser celebrados cuando así lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar o de la obra en cuya ejecución se va a emplear dicho servicio y deben estar expresamente estipulados, según se desprende de los artículos 24, fracción III, 39 y 40 de la Ley Federal del Trabajo**, ya que de no hacerse así, además de violarse el derecho a la permanencia en el trabajo, el trabajador no puede saber en qué calidad se encuentra prestando sus servicios y si conviene a sus intereses aceptar la

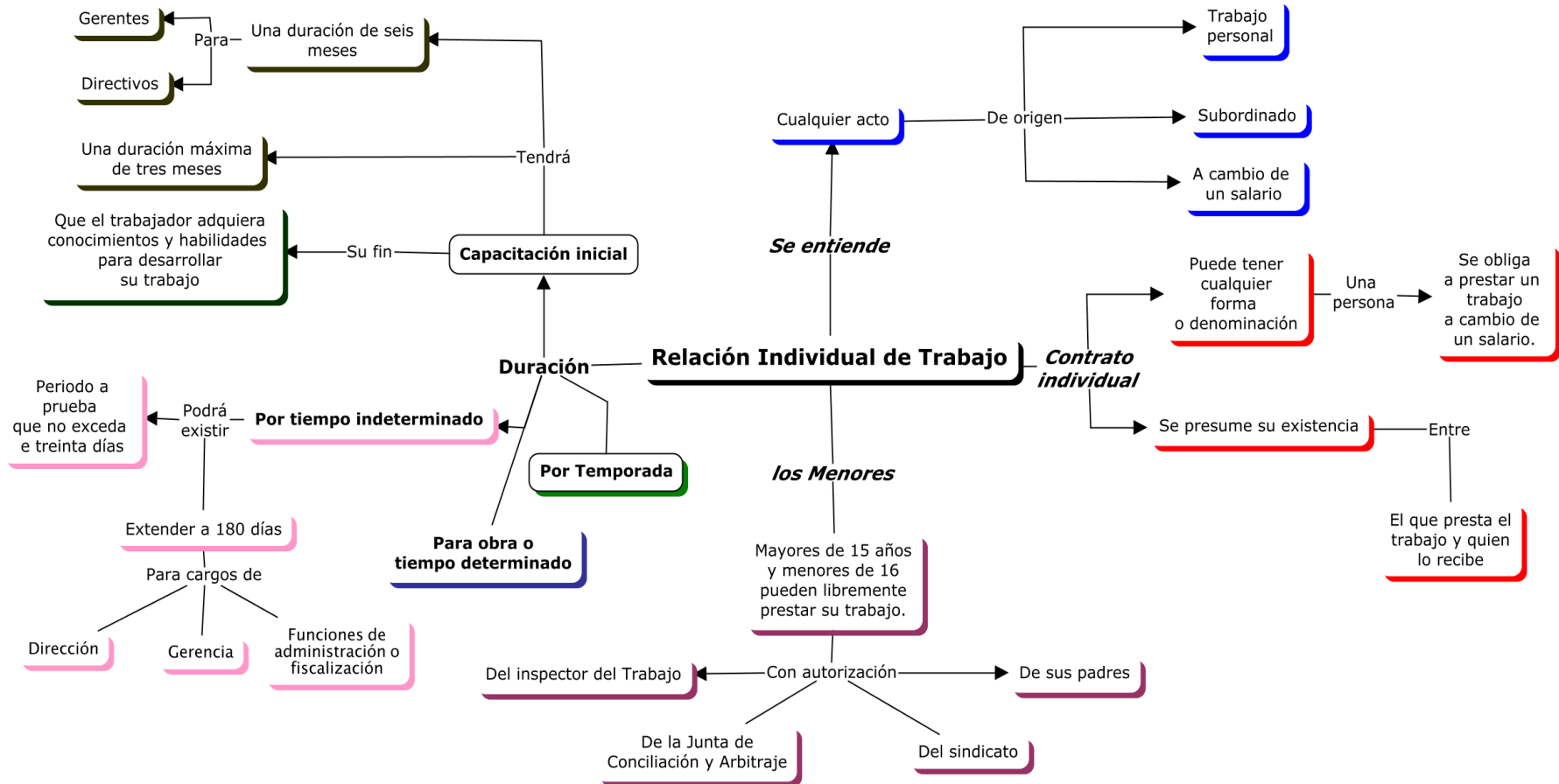
celebración de un contrato cuya duración no es indefinida.

Amparo directo 1205/61. Petróleos Mexicanos. 18 de enero de 1962. Cinco votos. Ponente: Agapito Pozo.

Otro punto a considerar es las modalidades de contratación, en las cuales la Ley Federal del Trabajo, establece que puede ser a prueba y capacitación inicial. Las cuales se encuentran establecidas en los artículos 39-A y 39-B. Siendo que la primera de ellas, no podrá ser mayor a 30 días, con la excepción de trabajadores que sean contratados para ocupar un puesto de dirección o gerencia, este periodo se puede ser extendido hasta 180 día. Por lo que respecta a la capacitación inicial, esta tiene como finalidad que el trabajador, adquiera conocimiento y habilidades propias del puesto que va a ocupar. Dicho periodo tendrá una duración máxima de tres meses y para trabajadores que ocuparán una plaza de dirección o gerencia, este periodo podrá durar hasta seis meses.

Es importante mencionar que tanto para los periodos de prueba y de capacitación el trabajador gozará del salario, prestaciones y seguridad social el puesto que desempeñe. Además de que las modalidades de a prueba y capacitación deberán de constar por escrito.

Las características esenciales de las relaciones individuales de trabajo, se pueden apreciar en el siguiente mapa conceptual.



Conclusiones

Es indudable que el derecho del trabajo en su esencia, como una rama del derecho social, busca proteger los derechos de una de las clases sociales más desprotegidas, como son los trabajadores. No obstante, a últimas épocas diferentes reformas han causado un menoscabo en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, y en este caso con las modalidades de contratación a prueba y capacitación inicial.

No obstante, el conocimiento de los elementos esenciales de la relación de trabajo, es fundamental para poder identificar la existencia de derechos y obligaciones, para trabajadores y patrones, mismas que se encuentran establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Con lo anterior se pueden clarificar y llevar a cabo un adecuado manejo de los recursos humanos de la organización dentro de un marco legal, pero, sobre todo, dentro un marco de justicia social.

Bibliografía

- Diario Oficial de la Federación. (1970). *Ley Federal del Trabajo*. México.
- De la Cueva (2009). *El nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (8 de Septiembre de 2018). *Semanario Judicial de la Federación*. Obtenido de https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fd8f8cfd&Apndice=100000000000&Expresion=subordinacion%2520definici%25C3%25B3n&Dominio=Rubro.Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=14&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index
- Urbina, A. T. (1981). *Nuevo Derecho del Trabajo*. México: Porrúa.