

LA RELACIÓN LABORAL Y SU ORIGEN

Al hablar de relación laboral, debemos definir quiénes son los sujetos de la relación laboral y qué se entiende por trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Los sujetos de la relación laboral son el trabajador y el patrón. El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral, tienen obligaciones recíprocas; la ley contempla como obligaciones del patrón: cumplir con las disposiciones legales, pagar al trabajador salarios e indemnizaciones, proporcionar materiales necesarios para la ejecución del trabajo, proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, entre otros.

Por otro lado, la ley también establece las obligaciones a cargo del trabajador, mencionaremos algunas de ellas: cumplir las disposiciones de las normas legales que les sean aplicables; desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón; ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar buenas costumbres durante el servicio; someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; entre otras.

Se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Ahora bien, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador.

Los trabajadores, en virtud de una relación laboral, están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.

Es importante mencionar que el hecho por el cual una persona presta servicios o realiza un trabajo a favor de otra, recibiendo por ella un pago, no implica necesariamente la existencia de una relación laboral. Es común que se llegue a confundir esa relación con una relación laboral.

O bien, confundir un contrato de prestación de servicios profesionales con un contrato laboral y en virtud de ello el prestador de servicios o quien realiza el trabajo considere que goza de los derechos y prestaciones que tienen los trabajadores conforme a la Ley Federal del Trabajo, lo cual no es así; en esos casos no existirá una relación laboral, pues como se ha mencionado, para que exista una relación laboral tiene que existir subordinación, la cual no existe en los contratos de prestación de servicios.

Las relaciones de trabajo pueden ser: para obra, por temporada o por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, y en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. Si no se establece expresamente, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Resulta conveniente hacer mención que en el año 2012 se adicionó en la Ley Federal del Trabajo el artículo 38-B, que prevé la relación de trabajo para capacitación inicial, que es aquella en la cual se obliga a prestar sus servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón con el fin que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que va a ser contratado. La duración máxima de este tipo de relación es de tres meses o en su caso hasta de seis meses, cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección o gerenciales.

Además, las relaciones de trabajo pueden ser consideradas según la naturaleza de las actividades o funciones que desempeña el trabajador, y así hablamos de trabajadores de confianza, trabajadores de base o planta.

La relación de trabajo puede ser rescindida por el trabajador o el patrón en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. Algunas de las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas por la ley sin responsabilidad por el patrón son: el engaño por parte del trabajador o en su caso el sindicato; incurrir el trabajador en falta de honradez, en actos de violencia, o malos tratos en contra del patrón, sus familiares, del personal administrativo o directivos o de los clientes o proveedores del patrón; revelar el trabajador secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado; tener el trabajador más de tres faltas de asistencia; desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada; entre otros.

Las leyes respectivas y los tratados internacionales de los que México sea parte serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de su entrada en vigor.

Referencia:

Justia (s.f.). Derecho Laboral. Recuperado de: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/>