

## PARTE IV

RELACIONES LABORALES

En esta parte pretendemos presentar al futuro ingeniero la --  
pauta jurídica sobre la cual se desarrollan las Relaciones Obrero-Patro-  
nales, sus alcances y sus consecuencias.

Así pues, si observamos las actividades del jefe de Relacio-  
nes Industriales de una organización, apreciamos la estrecha vincula-  
ción entre sus funciones (que hemos estado mencionando a través de este  
libro) y los ordenamientos legales que las regulan.

LA RELACION DE TRABAJO se inicia con una figura jurídica que  
es EL CONTRATO DE TRABAJO, el cual puede ser: Individual o colectivo; -  
el primero trata de la relación entre un solo patrón y un solo traba-  
jador; mientras que el segundo regula la situación de uno o varios pa-  
trones y una o varias agrupaciones de trabajadores.

Pero además de esto necesitamos conocer la distinción entre --  
el contrato de trabajo propiamente dicho y otros convenios jurídicos --  
que pueden implicar prestación de servicios profesionales o de otra na-  
turaleza, aún y cuando éstos no revistan características de actividades  
laborales, sino de actos de carácter civil o mercantil.

EL CONTRATO DE TRABAJO, como diremos más adelante, puede ser  
de duración indefinida o limitarse a un tiempo o a una obra determina-  
da.

Por tanto, además debemos conocer el derecho para señalar las  
causas de terminación de los contratos, para marcar las posibles disci-  
plinas y consecuencias de los despidos y la terminación de la relación  
laboral.

Debemos también conocer todo lo concerniente a riesgos profe-  
sionales, que incluyen accidentes de trabajo o accidentes fuera del tra-  
bajo y enfermedades profesionales o enfermedades no profesionales.

Si nosotros como futuros ingenieros ignoramos las reglas gene-  
rales del derecho, nos sentiremos apremiados ante una gran cantidad de  
problemas en los que necesitaríamos el auxilio constante de un abogado  
para indicar la solución legal.

El punto de vista del jefe de Relaciones Industriales implica  
conocimientos de especialidad que no tiene el abogado y surge precisa-  
mente el técnico en esta materia, que aune a la preparación del manejo  
de personal, el sentido de lo humano con lo jurídico para acomodar sus

actos al mandato legal. Pero para lograr esto, el jefe de Relaciones -  
Industriales no requiere ser un jurisperito, pero sí poseer nociones ge-  
nerales del derecho del trabajo.

A) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Podríamos dar variadas definiciones, pero transcribiremos la  
asentada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, que anuncia --  
lo siguiente: "Contrato Individual de Trabajo cualquiera que sea su for-  
ma 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".

Para comprender mejor el contenido de esta definición veremos  
los elementos mencionados en ella, tales como: trabajador, patrón y la  
relación de ambos.

a) TRABAJADOR. La misma Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 deri-  
ne que: "Un trabajador es la persona física que presta a otra persona -  
física o moral jurídica un trabajo personal subordinado. Agregando a de-  
más que para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo -  
toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del --  
grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

De esto último observamos que la ley no establece alguna dife-  
renciación en cuanto al concepto de trabajador por diferencia en la --  
preparación técnica de aquellos.

Tal como lo señala la ley, el trabajador debe ser una persona  
física, lo que desde luego excluye a las personas morales, y de allí se  
desprende de inmediato que un sindicato no puede ser objeto de un con-  
trato de trabajo con el carácter de trabajador, puesto que el sindicato,  
es una persona moral. También observamos en esta definición, que --  
los trabajadores que ya obtuvieron su jubilación en una empresa, no pue-  
den considerarse trabajadores de la misma, pues ya no prestan servicio  
personal alguno.

Aunque la misma ley no marca distinción alguna, es de uso co-  
mún utilizar la expresión de "empleados" para designar a los trabaja-  
dores de oficina, pero repetimos, no hay base legal para establecer esta  
diferencia, y solamente en usos internacionales conviene conocer la ex-  
presiones de "empleador" y "empleados" que se han generalizado para de-  
signar a los patrones y trabajadores respectivamente.

a.1) MENORES. La mayoría de edad en materia laboral es la de 16 años. --  
aunque la ley permite el trabajo a los jóvenes mayores de 14 años  
pero menores de 16, estableciendo una serie de taxativas, tanto pa-  
ra la celebración del contrato como para el cumplimiento del mismo.

Un primer requisito importante es que el menor haya terminado su educación obligatoria salvo los casos de excepción que aprueba la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Además, el contrato debe ser celebrado con la autorización del padre o tutor del menor.

Por otra parte, el patrón debe conocer muy bien las limitaciones que establece la ley, pues en ocasiones ésta se pasa por alto ante la insistencia del interesado ó del sindicato. De ahí que recomendamos leer detenidamente el capítulo II del título quinto de la Ley Federal del Trabajo, del cual mencionamos lo siguiente:

Ni las mujeres ni los mayores de catorce años y menores de dieciseis pueden trabajar jornadas extraordinarias de labores, ni desempeñar trabajos nocturnos industriales o efectuar labores insalubres o peligrosas. La jornada ordinaria para los menores será de seis horas que deben dividirse en períodos máximos de tres horas cada uno, y entre ellos disfrutará de una hora de reposo por lo menos. También dispone la ley que los menores deben presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y asimismo, deberán someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección del trabajo.

Debemos entender por "aptitud para el trabajo" la relación que debe existir entre las condiciones físicas del menor trabajador y las labores para las cuales se le contrata.

Además, la ley laboral dispone la prohibición de los trabajos ambulantes para los menores salvo la autorización especial de la inspección del trabajo. Esta prohibición creemos que puede dañar seriamente a los jóvenes menores de 16 años, pues algunas empresas preferirán evitarse contratarlos para dichas labores por las demoras y molestias que puede significar el gestionar una autorización especial de la inspección del trabajo.

Tampoco se permiten los trabajos subterráneos o submarinos y las labores peligrosas e insalubres, lo cual se explica fácilmente por su mismo contenido.

En la ley se prohíbe el trabajo de menores de 16 años en establecimientos no-industriales después de las 10 de la noche, pero también se incluye a los menores de 18 años para prohibirles los trabajos nocturnos industriales. Y si bien la primera prohibición podría tener una explicación por tratarse de menores de 16 años, que es cuando todavía no se llega a la mayoría de edad en materia laboral y el organismo físico está en vías de desarrollo, en cambio, la segunda prohibición nos parece fuera de orden y además inconveniente para los jóvenes de 16 a 18 años, pues a pesar que establecemos que se adquiere una mayoría de edad en materia de trabajo a los 16 años, entonces esta restricción determinará que no podrán ser contratados jóvenes mayores de 16 años y menores de 18 años en empresas que realizan trabajos nocturnos industriales.

También amplía la ley los períodos de vacaciones para los menores de 16 años ordenando que deben disfrutar anualmente de 13 días laborales por lo menos.

El patrón está obligado a exigir por lo menos, que el menor le exhiba el certificado médico que le acredite como apto para el trabajo; a llevar un registro de inscripción especial, con indicación de la fecha de nacimiento del menor, la clase de trabajo, horario, salario, y demás condiciones de trabajo. Y por último, debe distribuir el trabajo en condiciones tales que el menor disponga del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

El precepto dispone que cualquier menor sin el requisito del certificado médico, ningún patrón podrá utilizar sus servicios, y por celebrarse contra el temor de una ley prohibitiva, el contrato se declara nulo; sin embargo, aún cuando la nulidad afectará la relación del trabajo desde el momento en que se declara, de ningún modo podrá privar al menor de todos los derechos que le correspondan como trabajador durante el tiempo que prestó sus servicios aunque se le haya contratado con esa falla legal.

El patrón que hubiera cometido esa violación a la ley se hace acreedor a la sanción administrativa que establece el artículo 879 de la Ley Federal de Trabajo.

Teóricamente resulta muy justificada la preocupación oficial por proteger a los menores, pero debemos pensar que el exceso de restricciones puede producir un efecto contraproducente, ya que es posible que algunos patrones al observar estas situaciones, traten hasta donde sea posible de no contratar menores, y en un país como el nuestro, que presenta problemas de desempleo, aunque no sea con caracteres agudos, será fácil encontrar adultos mayores de 16 ó de 18 años que puedan ser contratados y esto perjudicará a los adolescentes de 14 a 18 años. Esta afirmación se basa en que las estadísticas nos indican que el porcentaje de población joven es muy alto en el país, y también, en las encuestas realizadas respecto a los salarios mínimos indican que en la familia mexicana es normal que se integre un salario familiar con el sueldo del padre y de los hijos menores pero capacitados para trabajar.

aII).- MUJERES.- El desarrollo de conceptos ideológicos y de necesidades económicas han influido desde el siglo pasado para llevar a la mujer a los centros de trabajo descartando el antiguo concepto que recluía a la mujer en el hogar.

Durante un tiempo nuestra ley laboral estableció diversas restricciones para el trabajo de la mujer, no obstante que le reconocían los mismos derechos y obligaciones que al hombre.

No cabe duda que las aptitudes psicológicas de la mujer, diferentes a las del hombre, hacen que en cierta clase de trabajos en que