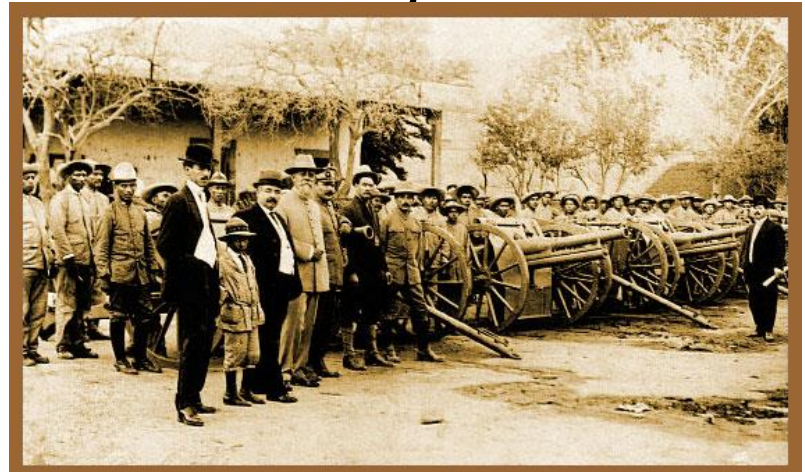


5. Relaciones Obrero Patronales en una obra de construcción

Objetivo: al finalizar la unidad el alumno, será capaz de explicar las características de las relaciones obrero – patronales

Legislación

- La nota característica de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consiste en que fue la primera en incorporar normas de contenido social. “El Congreso Constituyente de 1917 aceptó adicionar al proyecto del artículo 5º que contenía la idea de la libertad de trabajo, los principios de la jornada máxima de 8 horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños





Art. 123

Título Sexto, Del Trabajo y de la Previsión Social

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores



Ley Federal del Trabajo

Definición de Trabajo

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.





Contrato Individual de Trabajo

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.





Contrato Individual de Trabajo

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Definición de Patrón

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.



Artículo 11.- 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.



Obligaciones del Patrón

I. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;

III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;



Obligaciones del Patrón

- V.- Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- VII.- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;
- VIII.- Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

Definición de Trabajador

Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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



Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento



Derechos

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.





Trabajo de las Mujeres



Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

Trabajo de los Menores

Artículo 173.- El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.





Trabajo de los Menores

Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I. De dieciséis años, en: a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato. b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres. c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. d) Trabajos subterráneos o submarinos.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Duración de la relación de trabajo

Artículo 35.- Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.



Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Salario

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

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier



Jornada de Trabajo

Artículo 58.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.





Jornada de Trabajo

Artículo 60.- Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.



Días de Descanso

Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.



Vacaciones

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.



Reparto de Utilidades

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

-



Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.



Contrato Colectivo de Trabajo

Es el contrato que se celebra entre el sindicato y el patrón, o viceversa, con el propósito de regular las relaciones de trabajo, en el sentido de favorecer las necesidades de las partes.



Sindicato

- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Capítulo II LFT, artículos 356 - 385
- Los trabajadores y los patronos tienen el derecho a constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.
- Tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.



Sindicatos de Trabajadores

- Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- De empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- Industriales, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Nacionales de industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.



Sindicatos de patrones

- Formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas



Formación de Sindicatos

Deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo con tres patrones por lo menos.

-
- Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato.
-
- **Registro de Sindicatos**
- Deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación Arbitraje en los de competencia local.



Huelga

La Huelga es el derecho de suspender las labores en la empresa por la mayoría de los trabajadores con objeto de lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. Durante la huelga, las relaciones individuales de trabajo y los derechos y obligaciones no se terminan, sino que quedan suspendidos.



Definición

Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

- Puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos;
- Debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Ley Federal de Trabajo. Título Octavo, artículos 440 - 471.



La Huelga debe tener por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia;
- Obtener de los patrones la celebración del contrato - ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.



La Huelga debe tener por objeto:

- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o de contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- Apoyar una huelga que tenga por alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- Exigir la revisión de los salarios contractuales que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la LFT.



Procedimiento de Huelga

Se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

Ley Federal de Trabajo. Capítulo XX. Procedimiento de Huelga.
Artículos 920 - 938



Procedimiento de Huelga

- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrán presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.



Procedimiento de Huelga

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.



Procedimiento de Huelga

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje hará llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.



Procedimiento de Huelga

El patrón, dentro de las 48 horas siguientes de la notificación, deberá presentar contestación por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje.



Procedimiento de Huelga

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.



Trabajadores huelguistas

Deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínica y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.



La Huelga terminará

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.



Sustitución Patronal

La sustitución patronal nace cuando por cualquier título de propiedad se transmiten los derechos y bienes esenciales de la empresa, con el ánimo de continuar explotándola, aunque no sea en su totalidad y en cuyo caso el adquirente asume la categoría de nuevo patrón motivo por el cual deberá reconocer y responder de los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.



Sustitución Patronal

El cambio de propietario de una empresa ya sea por venta, cesión traspaso o fusión no puede afectar en nada los derechos y condiciones de trabajo de los empleados, tanto sindicalizados como de confianza, lo que significa que la relación laboral se establece entre el trabajador y la fuente de trabajo, en este caso específico.



Sustitución Patronal

El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por cada una de las obligaciones derivadas de las relaciones de laborales y de la normatividad laboral, nacidas antes de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución hasta por seis meses. Vencido este término, el nuevo patrón asumirá la totalidad de la responsabilidad de las obligaciones contraídas en esa fuente de trabajo.



Sustitución Patronal, IMSS

- Cuando una empresa o negocio cambie de patrón, sin que ninguna otra condición se modifique, deberá notificarlo en el Departamento de Afiliación y Vigencia de la Subdelegación correspondiente, de 8:00 a 14:00 horas.
- El trámite no implica costo alguno.
- Los documentos que deberá presentar son:
 - Escrito en el que comunica las condiciones de la sustitución patronal;
 - Formulario de registro ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (R-1);
 - Hoja de inscripción de las empresa en el seguro de riesgos de trabajo (CLEM-01).



Sustitución Patronal, IMSS

- La Subdelegación informará al patrón o representante los avisos que debe presentar de acuerdo al trámite a seguir. En su caso, elabora tarjeta de identificación patronal y Aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro (AFIL-01).



Subcontratación

Es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato.

Subcontratación en inglés outsourcing, también llamado tercerización.



Subcontratación

Se da ante la retirada generalizada de las protecciones laborales y la negativa estatal de tratar de regular las nuevas y viejas ocupaciones flexibles precarias o no precarias.



Subcontratación

Se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas.

Para ello, pueden contratar:

- Solo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software).
- Tanto el personal como los recursos.



Ejemplo

Una compañía de demoliciones puede subcontratar a una empresa dedicada a la evacuación de residuos para deshacerse de los escombros de las unidades demolidas.



Crítica

Las opiniones en contra de la subcontratación están basada en tres **percepciones económicas** fundamentales:

- Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta.



Crítica

- Normalmente se contrata a los trabajadores con "contrato de obra", a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos arbitrarios, es normal la "huida" de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir.



Crítica

- La subcontratación (especialmente seguida del out-tasking o la deslocalización) elimina puestos de trabajo.



A favor

La opinión a favor de la subcontratación se basa en **cuatro principios económicos** fundamentales:

1. Permite abaratar los costos de producción
2. Permite obtener productos de mejor calidad.
3. Reduce el número de tareas rutinarias.
4. Permite a la empresa dedicarse a tareas de mayor rentabilidad



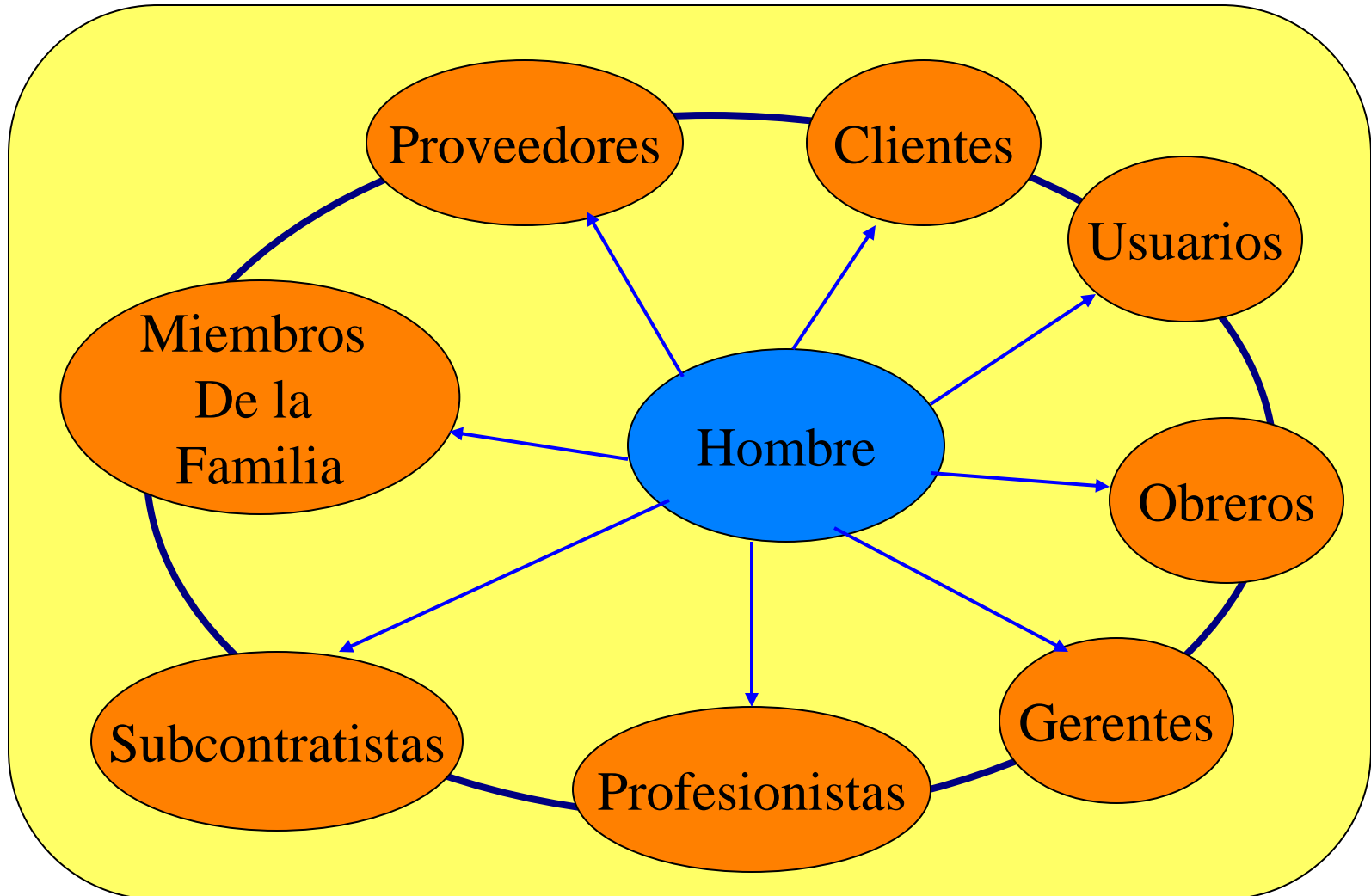
Conclusiones



Definición de trabajo

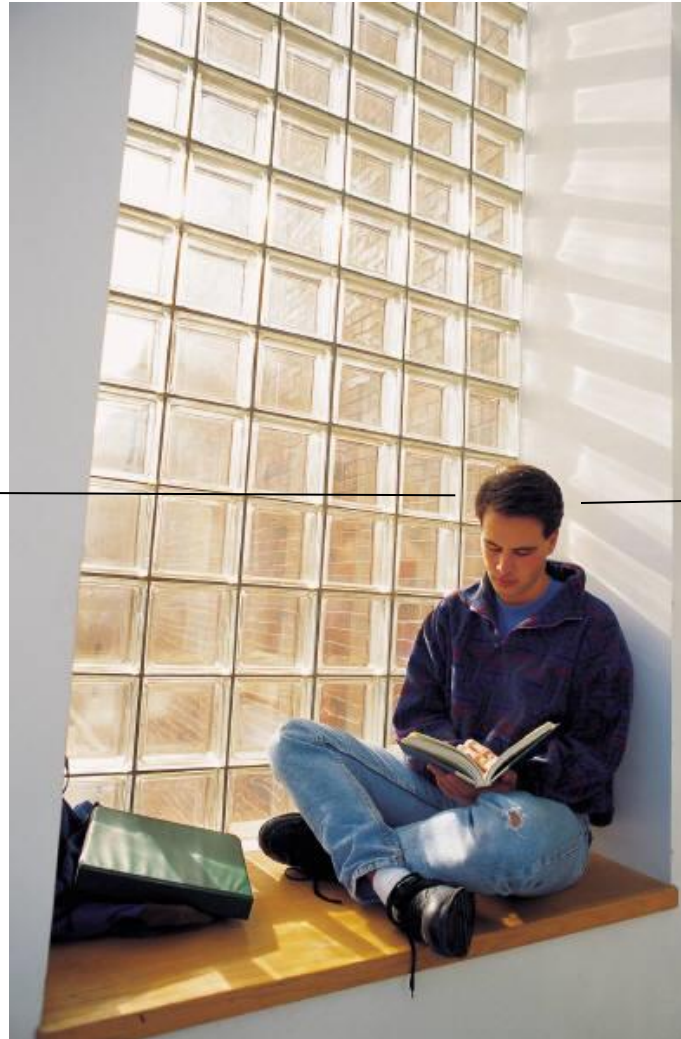
El trabajo es una acción finalista del hombre sobre la naturaleza (objeto de trabajo), y sobre sí mismo, que utiliza ciertos medios de producción, que genera productos que satisfacen necesidades humanas.

Interacción laboral



Componentes del trabajo

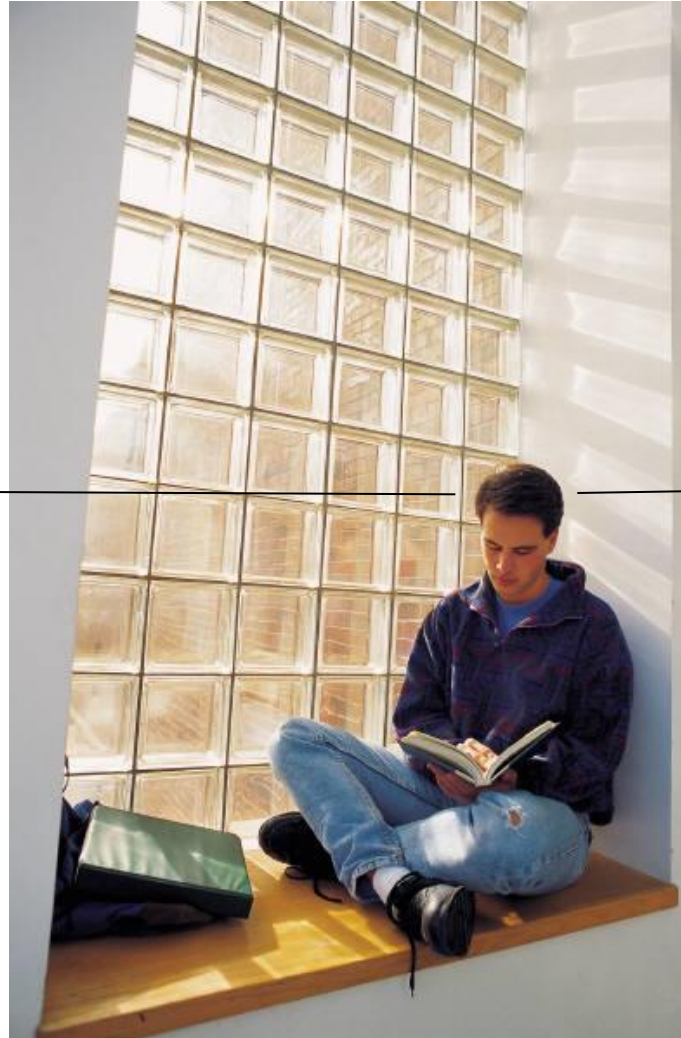
Objetivo:
Insumos,
medios de
producción



Subjetivo:
El producto
es resultado
de una
acción
finalista

Componente subjetivo del trabajo

Primero:
Existe en la mente del productor.



Después:
La idea es objetivada.



Bibliografía

1. Ley Federal del Trabajo
2. Flores Gómez, Fernando. “Nociones de Derecho Positivo Mexicano”. Ed. Porrúa, México. 2004
3. Trueba Urbina, Alberto. “Nuevo Derecho del Trabajo”. Ed. Porrúa, México 2003.

CUADRO 2
Resumen de los cinco decretos que reformaron las relaciones constitucionales de los factores reales de poder en México (1982-2009)

Decreto de Reforma Constitucional	Fecha de publicación en el <i>Diario Oficial de la Federación</i>	Artículos reformados	Contenido de la reforma
102	03 de febrero de 1983	16, 25, 26, 27, 28 y 73	Inversión de capital privado en las comunicaciones vía satélite y los ferrocarriles, impulso a la figura de la concesión de los servicios públicos y otorgó la autonomía al banco central.
120	06 de enero de 1992	27	Elimina la reforma agraria.
121	28 de enero de 1992	3, 5, 24, 27 y 130	Reforma en materia de asociaciones religiosas y libertad de culto.
124	05 de marzo de 1993	3	Educación.
125	20 de agosto de 1993	28, 73, 123	Autonomía del banco central y posibilidad de nuevas áreas para privatizar.

FUENTE: elaboración propia con base en los decretos de reforma constitucional.