

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

ELEMENTO SUBJETIVO



La relación de trabajo puede nacer de un contrato, derivado a un acuerdo de voluntades o bien, según lo que nos indica el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo; cualquier acto que, de origen a la prestación de un servicio subordinado por una persona a otra, mediante el pago de un salario.

EL TRABAJADOR

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

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.

EL PATRÓN

Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

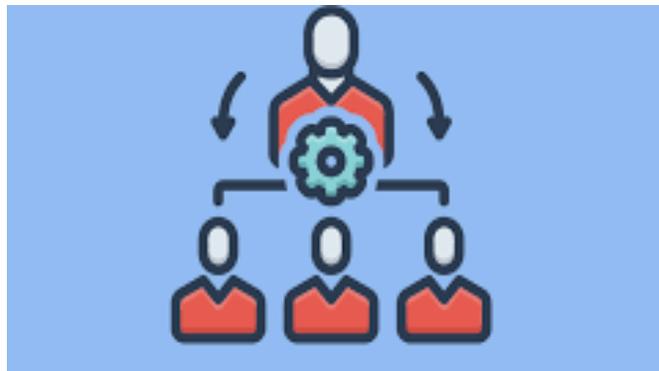
Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

ELEMENTO OBJETIVO

PRESTACIÓN DE UN SERVICIO PERSONAL SUBORDINADO:

Como se ha visto con anterioridad, y de acuerdo con lo que estipula el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, para que exista una relación de trabajo, debe de existir forzosamente una subordinación, en donde una persona, recibiendo órdenes de otra realiza actividades y derivado a eso recibe como remuneración el pago de un salario.

Es decir, que por parte del patrón obtiene un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Por lo tanto, se entiende como obligación del trabajador o de quien presta el servicio, que estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo. (Ferro Rodríguez R1997)



EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 82, nos da la definición del salario, el cual se entiende como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

A su vez, en el Convenio Número 95 relativo a la Protección del Salario, en su artículo 1, nos menciona lo siguiente:

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo,

siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

- ***FORMAS DE FIJARSE EL SALARIO***

- ✓ Unidad de tiempo: el cual es el periodo trabajado por el empleado y el cual puede estipularse entre acuerdo de voluntades, los cuales pueden ser; mes, quincena, semana, días u horas.
- ✓ Unidad de obra: en este salario se tomará en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, en donde haciendo la conversión entre una jornada normal de ocho horas y la jornada por obra, el pago no podrá ser inferior al salario mínimo, en caso del supuesto.
- ✓ Por comisión: Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.
- ✓ A precio alzado: se determina de acuerdo con la función de obra que el patrón se proponga a ejecutar. (Bunster A. 1982)

REQUISITOS DE VALIDEZ EN LA RELACIÓN DE TRABAJO Y EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Para poder estipular correctamente las condiciones de trabajo, como obligación patronal se instruye la manifestación escrita de ambas partes en el contrato individual de trabajo, en donde se manifestarán las condiciones laborales, entre las cuales se encuentran las condiciones físicas que realiza el trabajador, las condiciones medioambientales, condiciones organizativas y económicas.

Entre los elementos de validez del contrato individual podemos encontrar los siguientes:

- Capacidad de las partes.
- Ausencia de vicios del consentimiento.
- Licitud en el objeto.
- Forma.

Así mismo el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona qué datos deberá de contener el contrato individual de trabajo, tanto para protección del patrón y trabajador.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba 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 al trabajador y el patrón.
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

Así mismo, la misma ley expresa que la falta de contrato no priva al patrón del disfrute de las prestaciones y condiciones marcadas por la Ley, sin embargo, se le imputará al patrón la falta de formalidad, pudiendo incluso imputarle multas por la falta de este.

LA CAPACIDAD DE LOS SUJETOS

Durante el estudio del derecho, hemos aprendido cuáles son las capacidades de cada sujeto, misma que se encuentra regida en nuestro Código Civil para el Estado de Coahuila.

ARTÍCULO 36. La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer.

Si por exigencias de construcción gramatical, enumeración, orden u otra circunstancia, un texto legal usa el género masculino, esa ley deberá ser interpretada en sentido igualitario para hombres y mujeres, de modo que éstas y aquéllos puedan adquirir toda clase de derechos y contraer igualmente toda clase de deberes jurídicos.

ARTÍCULO 37. Tienen capacidad de ejercicio:

I. Los mayores de edad no sujetos a interdicción.

II. Los menores emancipados.

Sin embargo, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Ley Federal del Trabajo, podemos encontrar las restricciones que se encuentran reguladas para el trabajo de los menores de edad.

La legislación junto con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con la edad mínima de admisión contenida en el artículo 2.3 del Convenio 138 de la OIT, el artículo 123 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala como edad mínima para ingresar como fuerza de trabajo los 15 años, el 12 de junio de 2013 se presentó la iniciativa de reforma a esta disposición para elevar la edad mínima de admisión al empleo de catorce a quince años.

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Además, podemos encontrar en el artículo 1 de la Constitución en donde los Derechos Humanos incluyen el derecho de las niñas y los niños, así como la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral.

Referencias:

*Ley Federal del Trabajo, 2022, Título Oficial del Código.
Convenio Número 95 relativo a la Protección del Salario.*

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Gallardo Ediciones, 2019, Ley Federal del Trabajo, Comentada y Correlacionada, Dr. Porfirio Marquet Guerrero.

Forero-Rodríguez, R., "El empleador", Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social, México, UNAM y Academia Iberoamericana de derecho del trabajo y de la seguridad social, 1997.

BUNSTER, A. Diccionario Jurídico Mexicano, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1982.