



RELACIONES LABORALES

M.D. y L.D. José Carlos Aguilar Martínez

CONTRATOS



- ▶ DEFINICIÓN:
- ▶ El contrato laboral es el documento en donde el patrón y el trabajador acuerdan las especificaciones relacionadas con la prestación del servicio, tales como horario de la Jornada Laboral, salario, días de descanso y prestaciones, además de otros lineamientos que van a regir la relación laboral entre ambos.



- ▶ **Áreas implicadas:**
- ▶ **1.- Logística (planeación previa)**
- ▶ **2.- Recursos humanos (ejecución conforme a lo planeado)**



▶ LOGÍSTICA

- ▶ Ubicar necesidades de la empresa previamente informadas
- ▶ De acuerdo al tipo de centro laboral, será el tipo de aptitudes requeridas
- ▶ Una vez que se tenga claro esto, se podrá decidir respecto a actividades, horarios, descansos, sueldos y demás prestaciones
- ▶ Deben ser condiciones muy claras, pues ello evita sanciones



▶ RECURSOS HUMANOS

- ▶ Una vez detectadas las necesidades, se ubican los perfiles de cada puesto
- ▶ Se establecen para cada uno de manera específica por área, zona, sector, entre otras denominaciones, las condiciones que requieren ser cubiertas por el trabajador
- ▶ Condiciones claras, genera certeza patronal y evita conflictos tanto individuales como colectivos
- ▶ Ubicar la relación laboral del trabajador dentro de un tipo de contrato.

Tipos de contratos



- ▶ 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.



- ▶ Indefinido
- ▶ Generalmente, al momento de la contratación laboral, el contrato laboral suele ser así, porque se requieren los servicios de un trabajador para cubrir las necesidades permanentes de la organización. (aclarar condiciones de actividades)



- ▶ Temporal

- ▶ Puede ser que lleguen a presentarse trabajos que por su propia naturaleza requieran acotar su durabilidad, como por ejemplo, el tema del mantenimiento para la operatividad, ya sea en activos fijos o en el propio equipo. (servicios jurídicos, contables, sector primario, temporadas productivas, entre otras)



- ▶ Obra determinada
- ▶ En este caso se celebrará un contrato para estructurar alguna maquinación humana, solo si la naturaleza de la necesidad lo requiere. Este contrato debe describir con detalle el trabajo que se va a realizar, y en el contrato de obra, puede darse el proceso de licitación, invitación, concurso, comparativa. (requiere verificación de obra o ejecución)



- ▶ Tiempo determinado
- ▶ Establecer las condiciones y tareas, así como si será requisito el cumplimiento específico de ciertos resultados, que condicionen el pago.



- ▶ Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:
 - ▶ I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
 - ▶ II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
 - ▶ (...)



- ▶ Si se trata de suplir a un trabajador que está incapacitado o que disfruta de vacaciones, debe celebrarse un contrato por Este contrato debe precisar el nombre del trabajador ausente y la razón por la que está fuera del trabajo: por incapacidad o vacaciones, según sea el caso.



- ▶ A prueba
- ▶ Contrato fijo, la ley establece que las relaciones de trabajo por tiempo indefinido o cuando excedan los 180 días, se puede establecer un periodo de prueba, pero no puede exceder más de 30 días. (art. 39-A)



- ▶ Puede extenderse hasta por 180 días siempre y cuando se trate de puestos de dirección, administración, gerencia, funciones de dirigir al centro laboral; incluso cuestiones técnicas o profesionales.



Notas importantes en el contrato de prueba:

- ▶ Garantizarles derechos sociales
- ▶ Determinar al final del periodo, si cumple o no, de manera objetiva, ya sean exámenes teóricos o prácticos, con evidencia para evitar problemas jurídicos (discriminación)
- ▶ Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento



- ▶ Por capacitación inicial
- ▶ El trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un tiempo específico bajo la dirección y mando de un superior con la finalidad de que éste adquiera las habilidades y conocimientos indispensables para llevar a cabo las actividades requeridas.



- ▶ La vigencia de la relación de trabajo tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa



Notas importantes en el contrato de capacitación:

- ▶ Garantizarles derechos sociales
- ▶ Determinar al final del periodo, si cumple o no, de manera objetiva, ya sean exámenes teóricos o prácticos, con evidencia para evitar problemas jurídicos (discriminación)
- ▶ Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento



Prohibiciones del patrón ante contratos de prueba o capacitación:

- ▶ Contratarlos de manera verbal, pese a la carga de la prueba que desacredite que es indefinido.
- ▶ Prorrogar los periodos de tiempo ya señalados
- ▶ Evadir lo anterior con actividades diversas, dentro de la empresa o con el mismo empleador.

Contrato colectivo



► Definición

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.



- ▶ Importancia
- ▶ Busca ofrecerles mayores beneficios a los colaboradores, como mejoras salariales, más días de descanso, mejoras en vacaciones, entre otros, las empresas también tienen sus beneficios.



► Sindicato

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



- ▶ El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.



- ▶ Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga.



- ▶ Representatividad.

La representación es una figura jurídica por medio de la cual se permite alterar la esfera jurídica de una persona por medio de la actuación de otra capaz.

- ▶ Notarial
- ▶ Simple

Dependiendo la finalidad u objetivo



Creación del Contrato Colectivo

- ▶ Proceso de creación es acorde a un proceso de votación.
- ▶ Respetando la inclusión, no discriminación, respeto a demás derechos constitucionales



Contenido:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;



VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.



- ▶ Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón



- ▶ **Suplencia** de la Ley Federal de Trabajo ante falta de condiciones expresas de derechos laborales

No perjudicar a trabajadores que no formen parte del sindicato que suscribió el contrato colectivo



► Revisión

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;



II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.



Solicitud de revisión:

Deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.



Terminación

- I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores

- II. Por terminación de la obra; y

- III. En los casos de cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.