

## EL DERECHO LABORAL COMO RAMA DE ESPECIALIZACIÓN DEL RELACIONISTA INDUSTRIAL

*(The labor law as area of expertise in professional human resources)*

---

Zaira Iveth Santamaría Guzmán\*  
Aleida Elvira Martínez Harlow\*\*

Fecha de recepción: 12-04-2016

Fecha de aceptación: 19-08-2016

### RESUMEN

La relevancia del tema estriba en que se reconocerá un nuevo escenario de oportunidad y desenvolvimiento para el Relacionista Industrial, un área opcional de especialización que pocos se han arriesgado a explorar: El Derecho Laboral, un complemento imponderable, dado que, respecto a determinadas disyuntivas con el personal, al R.I le será imperioso recurrir al asesoramiento y respaldo de la ley. Sería idóneo que el mismo no sólo tenga la habilidad de resolver situaciones administrativas sino la pericia para facilitar soluciones legales. Los alcances de este tema son amplios, y fungen como preludio para todos aquellos relacionistas industriales que busquen una apertura al cambio, a los nuevos escenarios de desenvolvimiento profesional, porque abarca desde la construcción de dos materias fundamentales en cualquier organismo social: a) Las Relaciones Industriales; cuyos gestores participan como agentes conciliadores para la resolución de conflictos laborales, y b) el Derecho laboral, el fundamento jurídico que las sustenta. Por tal motivo existe la posibilidad de que trascienda como guía opcional en los individuos interesados y en un futuro este nuevo rumbo que se labra logre impactar en las organizaciones para no errar en una decisión legal y para encontrar las soluciones más humanistas posibles ante los conflictos laborales, de tal forma que existan más y variables ofertas de empleo para los Relacionistas Industriales. De esta manera, el presente trabajo tiene por objetivo, demostrar que el Derecho Laboral es una rama en la que el Relacionista Industrial puede especializarse.

**Palabras clave:** Infallible, Esencial, Específico, Objetivo, Guía.

### ABSTRACT

*The relevance of this topic consists of a new stage of opportunity and development that will be proposed to the industrial relations specialist, an optional area of specialization that only few people have taken the risk to make research. Labor law, an imponderable complement, given the fact that, according to determined dilemmas with staff, it will be imperative for the industrial relations specialists to seek the advice and support of law. It would be suitable for him not only to have the skill of solving management situations but also having the capability to facilitate integral solutions.*

*The scopes of this issue are actually wide, because they serve as prelude for those industrial relations specialists who inquire into an openness to the change to the new stages of professional development, because it extends from its construction the routes of two essential stuffs at any social organism: a) The Industrial Relations; which managers participate as facilitator agents for the resolution of labor conflicts, and b) The labor Law, the legal basis that sustains them. Thereby, there exists the possibility to transcend as an optional guide in the individuals interested and within some years, this new course that is styled to achieve an impact in the organizations in order to not to make mistakes in a legal decision and to find the most possible humanistic solutions to the labor disputes, in such a way that there exists more and variable job offers for the industrial relations specialists, to demonstrate tha labor law is a brach in which the industrial relations specialist can specialize.*

**Keywords:** Infallible, Essential, Specific, Objective, Guide.

---

\*Profesional del área de la Relaciones Industriales

\*\* Académica de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: [alemartinez@uv.mx](mailto:alemartinez@uv.mx)

## I. INTRODUCCIÓN

En la siguiente ponencia se podrá percibir un nexo íntimo entre dos disciplinas que, sin bien se reconoce su asociación, poco se ha hecho por involucrarlas más allá de ser un limitado contenido complementario, en el plan de estudios de la otra.

Se podrá apreciar que el Derecho Laboral es una rama de especialización para el Relacionista Industrial, un complemento imponderable, dado que, respecto a determinadas disyuntivas con el personal le será imperioso recurrir al asesoramiento y respaldo de la ley. Sería idóneo que el mismo no sólo tenga la habilidad de resolver situaciones administrativas sino la pericia para facilitar - cuando se requiera - soluciones legales.

En el contenido de este trabajo se hallará teoría específica de cada rama del saber que a nuestra búsqueda respectan, así como las áreas de estudio que por su afinidad ambas comparten según el análisis basado en los diseños curriculares de determinados institutos de enseñanza superior.

## II. ALCANCES Y LÍMITES

Los alcances en esencia son amplios, porque fungen como preludeo para todos aquellos relacionistas industriales que busquen una apertura al cambio, a los nuevos escenarios de desenvolvimiento profesional, y abarca desde la construcción de dos materias fundamentales en cualquier organismo social: a) Las Relaciones Industriales; cuyos gestores participan como agentes conciliadores para la resolución de conflictos laborales, y b) el Derecho laboral, el fundamento jurídico que las sustenta. Por tal motivo existe la posibilidad de que trascienda como guía opcional en los individuos interesados y en un futuro este nuevo rumbo que se labra logre impactar en las organizaciones para no errar en una decisión legal y para encontrar las soluciones más humanistas posibles ante los conflictos laborales, de tal forma que existan más y variables ofertas de empleo para los Relacionistas Industriales.

De acuerdo con Guerrero (2009:8):

“Si nosotros ignoramos por completo las reglas generales del Derecho, nos sentiremos apremiados ante una serie infinita de problemas en los que no podremos tener al abogado constantemente a nuestro lado para indicar la solución legal: más aún, el punto de vista del Jefe de Relaciones Industriales implica conocimientos de especialidad que no tiene el abogado, y entonces, surge precisamente el técnico en esta materia que aúne a la preparación de manejo de personal el sentido de lo humano con lo jurídico para acomodar sus actos al mandato legal”.

### II.1 Valor Teórico

El propósito de las Relaciones Industriales es ofrecer a las organizaciones las competencias de profesionistas mediadores, conciliadores, que funjan como puente de unión entre trabajadores y patrones; capaces de resolver mediante métodos de negociación individual y colectiva discrepancias laborales sin perder el toque empático, objetivo y humanístico; así como los conocimientos de gestión que propicien un ambiente laboral equilibrado y agradable que permita satisfacer las necesidades del trabajador y también las organizacionales, promoviendo valores sociales, libertad de asociación, búsqueda de optimización de beneficios etc., mientras que el Derecho del Trabajo tiene como objeto regular las relaciones entre patrón y trabajador, así como los conflictos de las mismas, éste busca proporcionar normas orientadas a facilitar relaciones laborales dignas y justas a ambos sujetos (trabajador-patrón).

### II.2 Relevancia Social

Debemos continuar con el tema definiéndolo: Barriguete (1982:33) cita a la Asociación de Ejecutivos de Relaciones Industriales, que las define como: “Las actividades que realiza una empresa mediante la aplicación y desarrollo de los procedimientos que la ciencia, la técnica y los principios morales indiquen, para lograr dentro de la misma la integración del factor humano y obtener, mediante una productividad óptima, la plena satisfacción de las necesidades del trabajador y las de la empresa”.

Mientras tanto Trebilcock (2001: 21.2-21.5) en su artículo *Relaciones Laborales y Gestión de recursos Humanos*, plantea que: el término Relaciones Industriales o bien Relaciones Laborales hacen referencia a la interacción entre empresas, colaboradores, representantes, administración, estado, patrones, sindicatos, entre otros, los cuales defienden intereses tanto particulares como públicos y estatales. Una de las funciones principales de éstas es establecer y analizar las normas que rigen las relaciones de trabajo, ya sean colectivas o individuales a través de técnicas y/o métodos que se derivan también de otras disciplinas como el Derecho Laboral, del cual, al igual que las R.I. se desprenden los procesos de negociación, contratos de trabajo, Seguridad e Higiene en el trabajo, consulta y resolución de conflictos etc. Abordados desde distintas perspectivas según la ciencia lo demande.

Un sistema de Relaciones Industriales incorpora una serie de principios que la conforman, como lo es la insistencia en la importancia de que los colaboradores sean poseedores de valores sociales, libertad de asociación, sentido de solidaridad de grupo, búsqueda de optimización de beneficios, organización en el trabajo...determinantes para

unas relaciones laborales armoniosas, ya que estas pueden medirse con base en indicadores clave que muestren la situación de las Relaciones Laborales en cada lugar (país, estado, empresa), como lo son la situación actual de la empresa, conformada por una “exitosa” (o no) administración, las relaciones entre trabajadores, trabajador-patrón y los sistemas de salud y seguridad laboral, así como también la medición de sistemas de relaciones industriales desarrollados o poco desarrollados con base en una dirección autoritaria o dictatorial.

Es indispensable que se inquiera en la importancia social de los colaboradores como entes proactivos y su imperiosa necesidad de ser tratados con equidad y decoro. Sin hombres no hay empresa, sin los frutos de su trabajo el éxito corporativo es utópico, Guerrero (1965:12-14) señala que: para poseer un capital humano de alta calidad y obtener de este los resultados deseados, se precisa de la aplicación de las normas y técnicas de las Relaciones Industriales, estas muestran las pautas de comportamiento, herramientas a utilizar para provocar en el colaborador satisfacción y motivación al laborar, así como la correcta administración de su tiempo y organización de actividades. Estas estrategias también buscan fortalecer vínculos y lograr acuerdos entre negociaciones patrón-trabajador debido a que involucran a todo el personal de la empresa.

### II.3 El Derecho del Trabajo

Ahora hablaré sobre el Derecho del Trabajo, el cual se palpa en México a partir de la creación de la Constitución de 1917, sin embargo la Ley vigente fue promulgada en 1970 y reformada en el año 2012 para regular la justicia social. Según el artículo 123, que garantiza el trabajo digno y útil; establece lo siguiente:

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

La Ley Federal del Trabajo, es aquella que contiene las máximas disposiciones legales reguladoras del derecho laboral en México y establece tanto derechos como obligaciones de trabajadores y patrones con el objetivo de lograr un equilibrio de intereses entre ellos, reconociendo la labor de ambos.

El trabajo no estará únicamente regulado por normas y reglamentos, sino como establece también la Ley; estará sujeto a instituciones que declaren legalidad y transparencia. Por lo tanto el Derecho del Trabajo, como dice Olvera Quintero (2001): “es el instrumento normativo que posibilita hacer realidad la justicia social en las relaciones laborales [...] para lograr una armonía social”. Es el ardor de la impotencia de un pueblo audaz resuelto a combatir para recuperar lo que por justicia le

pertenece. De la Cueva (2009:45) menciona que: “En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía” El Derecho del Trabajo se concibió como un derecho humanista, que tomaría en cuenta las garantías individuales de las personas considerando su dignidad.

Los posgrados en Derecho laboral comparten el objetivo de formar profesionistas expertos en el análisis del marco jurídico de las relaciones laborales, ello incluye a trabajadores, patrones, empresas, huelgas, aspectos sindicales, obligaciones frente a distintos organismos, etc. se pretende que los juristas sean peritos en el estudio, diseño, resolución, transformación e interpretación de las leyes en materia laboral y ejerzan eficientemente acciones en defensa del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social ante tribunales y autoridades que los representen. Mientras que el objetivo de las licenciaturas en Relaciones Industriales es formar íntegramente profesionales competentes que enfrenten desafíos organizacionales contemporáneos, manteniendo una visión estratégica y dominio del cambio, expertos que propicien ambientes éticos basados en valores para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Licenciados que mejoren el proceso administrativo de los sueldos y salarios para que este sea eficiente, que entrenen, capaciten y proporcionen escenarios laborales en los que por encima de todo reine el respeto a las diversas ideas y a la dignidad humana.

### II.4 El Derecho Laboral y las Relaciones Industriales

Tanto el Relacionista Industrial como el abogado laboralista comparten la función de dirigir a patrones y colaboradores para que la relación de trabajo sea legal, equitativa, justa, apropiada, agradable. Es evidente que los asuntos con los que se involucra el relacionista industrial, le conciernen también al laboralista (y viceversa), cuando entendemos que el especialista en normas jurídicas laborales elabora, revisa, firma contratos y finiquitos, interviene en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y por si fuera poco suele dar seguimiento a los juicios laborales. El abogado laboralista vela por los derechos naturales de las partes; las garantías sociales y el R.I. plantea métodos para alcanzar tal objetivo con eficacia. Es innegable; su labor va de la mano: mientras que el Relacionista Industrial genera programas de desarrollo laboral en un marco de equidad, humanismo y visión estratégica, garantizando que las relaciones establecidas entre la organización y su personal sean cordiales, para hacer valer lo que el Derecho del Trabajo regula: leyes en materia laboral y su correcta aplicación, por ello la Ley Federal del Trabajo y su contenido normativo en cuanto a sueldos, salarios y

prestaciones (art. 86), el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento (art. 153 A), derecho de los trabajadores a formar sindicatos (art. 356), derecho a la seguridad en la industria (art. 34, art. 475 - art. 475), con el fin de proveer relaciones laborales legalmente válidas, reconociendo la importancia y trascendencia de la legislación laboral en el ámbito organizacional.

### III. CONCLUSIÓN

La relación entre el Derecho del Trabajo y las Relaciones Industriales es evidente: ambas disciplinas se complementan en el ejercicio de su labor al combinar las diversas perspectivas que cada una representan, por ello es necesaria la especialización del Relacionista Industrial en el Derecho Laboral. En la actualidad es frecuente que surjan conflictos laborales debido a factores personales -las familias, abusos de sustancias adictivas, desestabilidad económica, recursos escasos- y organizacionales -bajo presupuesto, desacuerdos en la toma de decisiones, comunicación ineficiente, grupos heterogéneos, negación a cooperar, incumplimiento, etc.- Así como la inconformidad de trabajadores y/o patrones cuando una de las partes no cumple con las normas de trabajo obligatorias -patrones (salarios justos, calidad en las áreas de trabajo, buen trato, flexibilidad, capacitación y adiestramiento, proporcionar protección, etc.), trabajadores (observar medidas preventivas, desempeñar sus actividades bajo supervisión, dirección y esmero, asistir a laborar, suspender labores sin autorización, entre otros). Al reconocer la existencia de numerosos y diversos conflictos de trabajo que se han suscitado y probablemente vuelvan a surgir, el Derecho Laboral intenta prevenir la mayor cantidad de ellos amparando en esencia a los trabajadores, dotándolos de las facultades necesarias que regulen la desigualdad entre sectores a través de la supervisión que evite la vulnerabilidad de sus derechos cuando los representantes de la relación laboral confronten sus convicciones y la balanza no permanezca equilibrada, sin embargo, el objeto del Derecho del Trabajo no es sólo proteger al sector débil (el trabajador) sino también al patrón, ¡no hay excepciones!, si bien los patrones suelen lucrar con sus colaboradores, los segundos también acostumbran abusar de sus derechos esquivando a la autoridades, y en variables ocasiones escudándose en la protección de sus sindicatos paternalistas.

Ante las causas posibles de contextos agitados como el anterior, la intervención del relacionista industrial, como mediador y (si se requiere) asesor, aportaría alternativas de solución elementales como el diálogo y, si es necesario, posteriormente la negociación, en la que posiblemente propondría un

cambio o mejora en los sistemas de sueldos, salarios y prestaciones, procesos, políticas, controversias de autoridad etc., puesto que reconoce que los conflictos laborales rompen con el estado organizacional de armonía provocando grietas difíciles de restaurar y que, el ser humano complejo al comprender y padecer, requerirá ser conducido con tolerancia y paciencia por un profesional que aporte su buen juicio para generar opiniones sin perjudicar a otros. El relacionista industrial deberá asegurarse que la negociación no pierda el equilibrio, no deberá inclinarse por ninguna de las partes, sino mostrar una postura objetiva, puesto que su figura no sólo representa al trabajador, sino también al patrón. Su objetivo será conciliar a las partes y beneficiarlas a ambas.

Sin embargo, es preciso destacar que en determinadas ocasiones estas acciones no son suficientes, el sector afectado requiere agotar las instancias de resolución de conflictos, exigiendo la intervención del confiable sistema jurídico -el cual busca que las relaciones de trabajo sean equitativas- para disolverlos y garantizar el cumplimiento obligatorio de lo resuelto, de tal manera que la decisión de la autoridad jurisdiccional competente tendrá la última palabra aun cuando el doloso esté en contra. En este caso la respuesta otorgada por el Relacionista Industrial podría resultar insuficiente, sería muy conveniente que éste poseyera los conocimientos necesarios en el Derecho Laboral para fundamentar sus sugerencias e ir más allá de una propuesta tradicional, generalmente tardada, ofreciendo una solución jurídica inmediata.

Trabajadores y patrones operan bajo una relación que generalmente se espera sea recíproca, en donde el colaborador realiza sus funciones eficientemente con el afán de contribuir al alcance de los objetivos organizacionales bajo supervisión del empleador, y este lo estimula y recompensa por su labor otorgándole una remuneración justa, equitativa, propiciando relaciones de trabajo sin abusos ni discriminaciones. Sólo bajo la cooperación mutua el progreso de las empresas será indudable. Guerrero (1980:235): "Si los patrones y sus obreros llegan a comprender que entre ellos existe una obligación superior a la meramente clasista, o sea que comprendan su responsabilidad por el bien común, podrán superar esta etapa de lucha destructiva e incesante y entonces será factible pensar en la dirección 'participativa o democrática [...]' Tanto el Derecho del Trabajo como las Relaciones Industriales custodian estas relaciones laborales -actores principales del proceso productivo- para que este pensamiento no sea una simple quimera.

#### IV. REFERENCIAS

- Alberto Briceño Ruiz. (1985). *Derecho Individual del Trabajo*. México D.F.: Harla.
- Alfonso Rodríguez Santamaría. (1995). *Laboral I Relaciones Laborales*. Madrid España: Instituto Superior de Estudios Empresariales.
- Euquerio Guerrero. (1980). *Manual de las Relaciones Industriales*. México D.F.: Porrúa S.A..
- Euquerio Guerrero. (2009). *Manual de Derecho del Trabajo*. México: Porrúa S.A.
- Dale Yoder. (1960). *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*. México D.F.: Continental S.A..
- Gilberto Barriguete. (1982). *En licenciado en Relaciones Industriales ¿Qué hace?*. México D.F.: Alhambra Mexicana S.A. de C.V..
- Idalberto Chiavenato . (2011). : *Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones*. Edición: novena. México D.F.: The McGraw-Hill.
- José Silvestre Méndez Morales. (2009). *Fundamentos de economía para la sociedad del conocimiento*. México D.F.: Mc-Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V..
- Mario de la Cueva. (2009). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo I*. México D.F.: Porrúa, S.A. de C.V.
- Miguel Bermúdez Cisneros. (2000). *Derecho del Trabajo*. México D.F.: Oxford University Press.
- Néstor del Buen L.. (2002). *Derecho del Trabajo*. México D.F.: Porrúa S.A. de C.V..
- Olvera Quintero Jorge. (2001). *Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F.: Porrúa S.A. de C.V..
- Santos Azuela Hector. (1999). *Derecho del Trabajo*

#### Webgrafía:

- Castillo C. (2005). La Materia Laboral en las Leyes Indias. Septiembre 17, de Leyes Indias Sitio web: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>
- CESCIIJUC Centro de estudios superiores en ciencias jurídicas y criminológicas. (2010). Maestría en Derecho Laboral. Noviembre 2, de Posgrados Derecho Laboral Sitio web: <http://www.cescijuc.com/index.php/oferta-academica/maestrias/148-cescijuc-20>
- Escuela Libre de Derecho. (2013). Maestría en Derecho Laboral. Noviembre 2, de posgrados en Derecho Laboral Sitio web: <http://www.eld.edu.mx/institucion/historia/>
- Facultad de Derecho Centro Universitario Queretaro. (sin año). Especialidad en Derecho del Trabajo. Noviembre 2, de Posgrados en Derecho Laboral Sitio web: <http://www.uaq.mx/derecho/posgrado/especialidad/laboral.html>
- González E.. (sin año). Los antecedentes de la Constitución de 1917. Septiembre 21, de Antecedentes Constitución 1917 Sitio web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/649/7.pdf>
- García M.. (2005). La Edad de Oro de las Relaciones Industriales. Septiembre 22, de Relaciones Industriales Capitalismo Sitio web: <file:///C:/Users/Tania/Downloads/25804-25728-1-PB.pdf>
- Lastra J.. (2011). La libertad sindical. noviembre 13, de Libertad Sindical Sitio web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>
- Mangarelli C.. (2008). El Derecho del Trabajo y su relación con el derecho civil. Noviembre 7, de Derecho del Trabajo y Derecho Civil Sitio web: <file:///C:/Users/Tania/Downloads/21031-35086-1-PB.pdf>
- Universidad Autónoma de Guadalajara. (2011). Centro de ciencias económicas y administrativas, Licenciatura en Relaciones Industriales. Octubre 18, de Plan de estudios Relaciones Industriales Sitio web: [http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/catalogo/cencias\\_economicas\\_administrativas/lic\\_relaciones\\_ind.pdf](http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/catalogo/cencias_economicas_administrativas/lic_relaciones_ind.pdf)
- Universidad de Guanajuato. (2014). Relaciones Industriales. Octubre 27, de Plan de estudios Relaciones Industriales Sitio web: <http://www.ugto.mx/licenciaturas/por-periodo-semesteral/relaciones-industriales>

- Instituto Universitario del Centro de México. (sin año). Lic. en Relaciones Industriales. Noviembre 1, de Planes de estudio Relaciones Industriales Sitio web: <http://sistemaucem.edu.mx/descargas/planes/licenciaturas/lic-relaciones-industriales.pdf>
- Universidad Iberoamericana de Torreón. (2012). Relaciones Industriales Plan de estudios. Noviembre 1, de Planes de Estudios Relaciones Industriales Sitio web: <http://itzel.lag.uia.mx/publico/pdf/PlanIndustriales.pdf>
- Universidad Veracruzana. (2014). Relaciones Industriales Nivel Licenciatura. Noviembre 1, de Planes de estudio Relaciones Industriales Sitio web: <http://www.uv.mx/docencia/programa/Creditos.aspx?Programa=REIN-13-E-CR>
- Universidad Panamericana de Jalisco. (2014). Especialización en Derecho Laboral. Noviembre 2, de Posgrados en Derecho Laboral Sitio web: <http://www.up.edu.mx/es/posgrado/gdl/especializacion-en-derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social>
- UNAM. (sin año). Derecho Individual del Trabajo. Noviembre 2, de Derecho Individual del Trabajo Sitio web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1918/3.pdf>
- Trebilcock A. Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. (2001) Septiembre 3. De Relaciones Laborales Sitio Web: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>