

# SUPERNOTAS

---

SUBMODULO I YII

ANA XASILL MORALES HERNANDEZ  
GRADO: 3ERO | GRUPO: BRH

## ÍNDICE

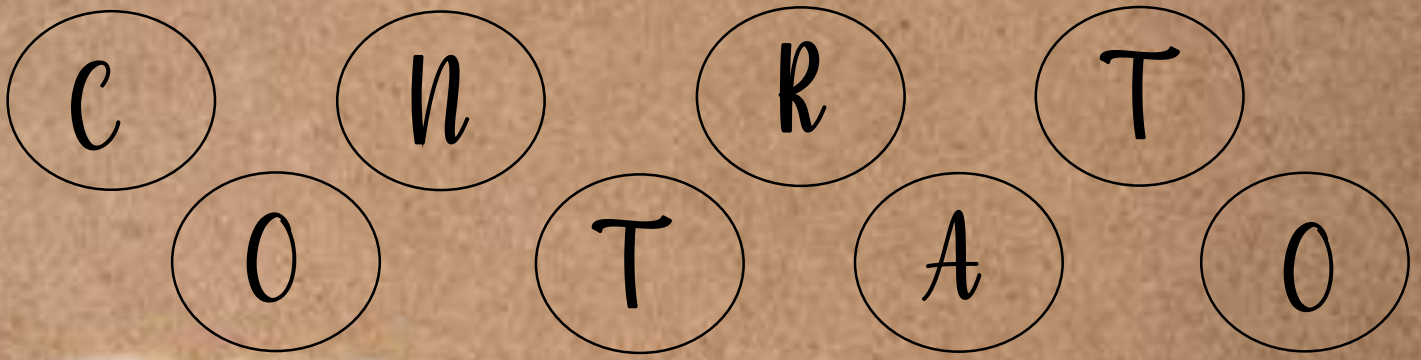
|  |         |
|--|---------|
| 4.0 Contrato laboral                         | 2.....3 |
| 4.1 Relaciones laborales de acuerdo a la Ley | 4.....6 |
| 4.2 Duración de las relaciones de trabajo    | 7.....8 |

## BIBLIOGRAFÍA

<https://debitoor.es/glosario/contrato-laboral#:~:text=Este%20representa%20un%20acuerdo%20por,trabajador%20como%20para%20el%20empresario.>

<https://asnews.mx/noticias/duracion-de-las-relaciones-de-trabajo>

[https://www.youtube.com/watch?v=LeUs\\_8o-Xd8](https://www.youtube.com/watch?v=LeUs_8o-Xd8)



# LABORAL

## *¿Qué es un contrato laboral?*

Un contrato laboral es un acuerdo entre un empresario y un trabajador por el que este ofrece sus servicios al empresario a cambio de un salario.

Este representa un acuerdo por el que el trabajador, a cambio de una retribución, ofrece unos determinados servicios al empresario bajo el control y dirección de éste.

El contrato laboral supone unos derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empresario.

## *Formalización de un contrato laboral*

La ley permite formalizar un contrato laboral tanto de forma oral como escrita. Ahora bien, para determinados casos que especificamos a continuación es obligatorio la formalización escrita:

- Contratos de prácticas y de formación.
- Contratos para una obra o servicio determinados.
- Contratos a tiempo parcial, fijo discontinuo y de relevo.
- Contratos a distancia.
- Contratos para trabajadores al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- Contratos de duración superior a cuatro semanas.

## *Quién puede formalizar un contrato laboral*

Cualquier persona mayor de 18 años puede formalizar un contrato laboral. Los mayores de 16 y menores de 18 años necesitan el consentimiento de sus padres o tutores legales.

## Tipos de contrato laboral

La ley establece cuatro modalidades de contratación laboral, aunque algunas de ellas se subdividan, a su vez, en varios tipos de contrato.

- **Contrato indefinido:** No hay límite temporal hasta que una de las dos partes - o ambas de mutuo acuerdo - rescinda el contrato.
- **Contrato temporal:** Tiene una duración determinada.
- **Contrato de formación y aprendizaje:** Está pensado para menores de 25 años (o 30 si la tasa de desempleo supera el 15%) con menos de un año de experiencia.
- **Contrato de prácticas:** Pensado para la práctica de futuros profesionales (graduados, formación profesional, etc.), su duración puede ir de 6 meses a 2 años.

## Obligaciones del empresario o autónomo

Cualquier empresario o autónomo que contrate a trabajadores por cuenta ajena ha de cumplir con las siguientes obligaciones:

- Cuando la relación laboral supere las cuatro semanas, se debe informar al trabajador sobre los elementos principales de la relación, a no ser que dichos elementos se especiquen en el contrato.
- Debe comunicar al Servicio Público de Empleo, en un plazo máximo de 10 días desde el acuerdo, el contenido del contrato.
- En caso de que el trabajador esté bajo la tutela legal de terceros (representantes legales), se ha de entregar a estos una copia del contrato formalizado así como las prórrogas (si las hubiere). El plazo máximo también es de 10 días desde el acuerdo.

### CONTRATO DE COMPRAVENTA EN GENERAL

En la ciudad de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ comparecen por una parte, y en su calidad de vendedor (a/sa/s) o parte vendedora, \_\_\_\_\_ Sr./ Sra. \_\_\_\_\_, mayor de edad, de estado civil \_\_\_\_\_, vecino/a de \_\_\_\_\_, con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_. Y por la otra, Sr./ Sra. \_\_\_\_\_ y en su calidad de comprador (a/s/as), mayor de edad, de estado civil \_\_\_\_\_, vecino/a de \_\_\_\_\_, con domicilio ubicado en \_\_\_\_\_, que manifiestan estar al corriente del pago del impuesto sobre la renta, para dejar formalizado el siguiente contrato de compra venta, al tenor de las siguientes cláusulas:

### CLAUSULAS

**PRIMERA.** - Manifiesta el vendedor Sr. /Sra. \_\_\_\_\_ que es dueño único y exclusivo, en legítima propiedad de \_\_\_\_\_.

**SEGUNDA.** - Con los datos antes expuestos, sigue manifestando el vendedor el Sr. / Sra. \_\_\_\_\_ ser su deseo de transmitir la propiedad de \_\_\_\_\_ citado en la cláusula anterior, al comprador el Sr. /Sra. \_\_\_\_\_ lo cual realiza por medio del presente contrato de Venta y compra, lo que es lo mismo, concurso de la oferta y aceptación o consenso en la cosa objeto del contrato, "con cuanto sea accesorio e inherente a la misma, y cuya situación jurídica, física y registral conocen".

Si se efectúa la venta o no libre de cargas y gravámenes \_\_\_\_\_.

**TERCERA.** - El comprador Sr./Sra. \_\_\_\_\_, manifiesta su conformidad con la transmisión del dominio de dicho bien antes referido, aceptando la misma y declarando, además, que el bien de referencia satisface las condiciones indispensables para su uso y al efecto ha sido revisado por un perito por él designado al Sr. \_\_\_\_\_.

**CUARTA.** - El precio de la compraventa y forma de pago.

En este apartado así como en los siguientes, deben asentarse cláusulas diversas entre ellas:

Pago al contado, Pago al contado y pago aplazado con o sin devengo de intereses. Pago en efectivo o en especie, Pago mediante letras de cambio, cheque, pagarés u otros que se crean convenientes.

# Relaciones laborales de acuerdo a la Ley

En una empresa, la nómina es la suma de los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo. La nómina tiene un papel importante en una sociedad por varias razones.

## Artículos

**Artículo 20.-** Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**Artículo 21.-** Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

**Artículo 22.-** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

**Artículo 23.-** Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley.

**Artículo 24.-** Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

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

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- 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;
- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;
- 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.
- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

**Artículo 26.-** La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

**Artículo 27.-** Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

**Artículo 28.-** En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

- I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley.
- II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;
- III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.
- IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y
- V. Una vez que el patrón comprueba ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que esta hubiere determinado.

**Artículo 29.-** Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

**Artículo 30.-** La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se registrará por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

**Artículo 31.-** Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

**Artículo 32.-** El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

**Artículo 33.-** Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

**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.

**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.

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

**Artículo 62.-** Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 50., fracción III.

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

**Artículo 64.-** Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

**Artículo 65.-** En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

**Artículo 66.-** Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

**Artículo 67.-** Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

**Artículo 68.-** Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.



D

U

R

A

C

I

Ó

N

*De las*

# RELACIONES DE TRABAJO

En las relaciones laborales hay muchos modelos de contratos.

## Artículos

**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.

**Artículo 36.** - El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

**Artículo 38.** - Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

**Artículo 39.** - Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

**Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.



## Rescisión de las relaciones laborales.

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

**Artículo 47.-** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón.
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI.
- XI. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica.

**Artículo 48.-** El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.