

Nombre del alumno: Brisa del Refugio
Hernández Recinos

Nombre del profesor: Lic. Gladis Adilene
Hernández López

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Ética y Legislación

Grado: 9°

El contrato de trabajo y la relación de trabajo reciben un significado no directo pero asociado en virtud con extensión en el ámbito de aplicación a la Ley Laboral a las relaciones que se desenvuelven, esto no en un plano de relativo equilibrio, sin embargo con las condiciones más ventajosas para la persona que presta de su servicio, las cuales son ofrecidas por la legislación laboral, y con las nuevas tendencias doctrinarias y de forma jurídicas.

Dicho contrato llega a hacer extenso en ocasiones verdaderas y en típicas relaciones de trabajo. No obstante, las nuevas formas de trabajo surgen por medio de ocasiones de la globalización y el desarrollo tecnológico, esto ha provocado que la doctrina en general y en distintos países latinoamericanos se planteen nuevos cuestionamientos relacionados a elementos de subordinación, para definir el contrato de trabajo. Se puede realizar investigaciones de forma descriptiva, para la obtención de nuevos conocimientos, ampliando las posiciones doctrinarias y jurídicas existentes, a través de las investigaciones y de haber hecho un análisis.

La prestación de un servicio a otra persona, no es de forma única la forma de un contrato de trabajo, por el contrario, cualquier persona puede ser el objeto de contratos de otra naturaleza, este puede ser civil o mercantil, etc. Esto hace reflejar la necesidad de adoptar nuevos criterios jurídicos que permita distinguir cuándo la prestación de servicios se realiza en el marco de un contrato de trabajo, y cuándo constituye el objeto de una relación jurídica de naturaleza de forma diferente.

Dentro del contrato de trabajo, existe diversas modalidades de forma negociales el cual implican, la prestación del servicio personal al margen del Derecho del Trabajo. Sin embargo, el hecho de que estas modalidades de prestación personal de servicios no laborales, según distintos sectores de la doctrina, se encuentren reguladas por instrumentos normativos siendo ajenos a la legislación del trabajo,

explica que existe severas dificultades de armonización que suelen presentarse en la práctica al momento de calificar su naturaleza jurídica.

Conforme va pasando el tiempo se ha presentado evoluciones en los sistemas productivos y el desarrollo de diferentes tecnologías, que han generado un aumento en las nuevas formas de contratación que no logran cumplir los requisitos de las relaciones de trabajo típicas, lo cual surgen dudas en la vigencia de los elementos tradicionales de un contrato de trabajo como criterio que haga la diferencia, para aplicar normas laborales en una situación en donde se prestan servicios en forma independiente pero en beneficio de otra persona. (Marquet Guerrero, 2003)

La ley del trabajo en su artículo 20, hace mención “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”. (TRABAJO, 2019).

El fragmento antes mencionado quiere decir entonces que la relación de trabajo es un elemento jurídico que existe entre jefes y trabajadores. Esto se llega a dar cuando una persona proporciona su trabajo o presta su servicio bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

Por otro lado, en el contrato y la relación de trabajo existen diferencias, como primer lugar; implica la existencia de una relación de trabajo, pero para que dicha relación exista en una relación laboral, no es necesario de mediar un contrato de trabajo. Y es precisamente atendiendo a esta noción de relación de trabajo que la ciencia del derecho ha tenido diversas decisiones, mediante las cuales se declara la existencia de la relación de trabajo, y se protege la actividad realizada bajo el manto de labores, no obstante que las partes suscriban contratos de naturaleza distinta a la laboral ejemplo (comercio).

En estos casos, toda vez que se ha constatado la presencia de los elementos identificativos de la naturaleza laboral del vínculo, existe una declaración sobre la

relación de trabajo, independientemente de que el contrato tenga naturaleza civil, de comercio o cualquier otro tipo, pues este da protección.

En conclusión es necesario tener muy claro la diferencia entre trabajo subordinado e independiente y buscar un derecho del trabajo que regule y proteja ambos tipos de trabajo que existe. Por otra parte, el derecho del trabajo debe ser expandido de tal manera atraer a todas las categorías de trabajadores de una u otra manera de forma dependiente, siendo imposible ocultar el surgimiento de nuevas modalidades de relaciones personales de trabajo, distintas del tipo clásico dependiente, que exigen nuevas normas de protección y regulación para los empleados.

La comprensión de trabajador, se adquiere mediante el análisis del contrato de trabajo y la relación laboral, con elementos característicos y definidos. Las nuevas formas de contratación surgidas con los avances tecnológicos, crisis económica, la era de la automatización y sin descartar la globalización, han hecho que la administración de justicia, adopte nuevos principios o ideas para resolver casos que pueden ser entendidos fácilmente e indeterminados. Los criterios de sentencias o resoluciones judiciales acertados y desacertados, hacen necesaria la presencia de nuevas normas que resuelvan los enfrentamientos laborales contemporáneas, y que se han venido produciendo con la marcha de la evolución social.

Bibliografía

Marquet Guerrero, P. (2003). *EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DEL TRABAJO*. Obtenido de
file:///C:/Users/52963/Desktop/9%C2%B0%20CUATRIMESTRE/ETICA%20Y%20LESGISLACI
%C3%93N/DOCUMENTO%20PARA%20HACER%20EL%20ENSAYO.pdf

TRABAJO, L. F. (02 de Julio de 2019). *Capitulo I Disposiciones generales*. Obtenido de
file:///C:/Users/52963/Desktop/9%C2%B0%20CUATRIMESTRE/ETICA%20Y%20LESGISLACI
%C3%93N/LEY%20GENERAL%20DEL%20TRABAJO%202020.pdf