



**Nombre de alumno: Sánchez Moreno Alondra  
Jacqueline**

**Nombre del profesor: Vázquez Espinosa Julio  
Cesar**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Derecho laboral**

**Grado: 4to cuatrimestre**

**Grupo: A**

## INTRODUCCIÓN

Como introducción debemos conocer en qué consisten los contratos, un contrato, en términos generales, es el acuerdo entre el empresario y el trabajador en el que se detallan las condiciones en las que un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución o sueldo.

Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Doctrinariamente, ha sido definido como un acto jurídico bilateral o multilateral, porque intervienen dos o más personas a diferencia de los actos jurídicos unilaterales en que interviene una sola persona, y que tiene por finalidad crear derechos y obligaciones. Las partes en un contrato son personas físicas o jurídicas.

El Contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo (derechos y cobertura social) en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Existe un elevado grado de fraude que existe por parte de muchos empresarios a la hora de utilizar los contratos. Por un lado, debemos denunciar la utilización ilegal de algunos contratos cuando no se respetan las condiciones estipuladas en ellos utilización de trabajadores cualificados suficientemente con contratos de tipo formativo, igualmente el elevado número de personas que desarrollan un trabajo sin ningún tipo de contrato y por tanto sin ningún tipo de cobertura legal

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: El Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (Antología derecho laboral, 2020:16)

No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca y regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, un ejemplo será el que si un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral, sin tener un contrato firmado por el patrón.

Ahora bien, el contrato individual de trabajo es importante firmarlo por el patrón y el trabajador ya que el artículo 24 de la misma ley, señala que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan “contratos colectivos aplicables”<sup>8</sup>. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte, sin embargo el artículo 26 contempla que la falta del escrito de las condiciones de trabajo no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad. . (Antología derecho laboral, 2020:16)

El escrito o contrato que contenga las condiciones de trabajo, es amparado por el artículo 25 y deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- IV. El lugar o los lugares donde debe 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 la Ley Federal del Trabajo
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón

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. Artículo reformado DOF 30-11-2012

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

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en el caso siguiente:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta Ley

Duración de la relación laboral

Las relaciones laborales pueden ser por:

a) Obra determinada, solo se contrata a los trabajadores para el cumplimiento y terminación de una obra específica, por ejemplo: lo que dure la construcción de un edificio, aquí no importa el fijar tiempo para la terminación del edificio, si no que la relación laboral terminará cuando culmine la construcción del proyecto.

b) Tiempo determinado, solo se contrata a los trabajadores por cierto tiempo, por ejemplo: ya sea por quince días, seis meses, etc.

c) El artículo 37 de la Ley Federal del trabajo únicamente se deben de celebrar estos contratos cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto el substituir temporalmente otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

d) Tiempo indeterminado, se contrata a los trabajadores sin saber cuál es la fecha de terminación laboral. (Antología derecho laboral, 2020:18)

Intervienen en toda relación laboral dos partes, una denominada trabajador, que es la persona que presta el servicio en forma personal, es decir quien realiza labores en beneficio de otra; y en contraparte acata órdenes e instrucciones sobre el modo, tiempo y la cantidad de trabajo que se va a realizar

Los contratos reales constituyen, un paso adelante en la evolución del derecho. Los pactos se les conocen como generadores de acciones personales y aparecen primero, como agregados a los contratos. Después surgen los pactos pretorianos y finalmente los legítimos, que tienen su origen en las constituciones imperiales. (Wikipedia, 2020:1ero)

## **CONCLUSIÓN**

Como conclusión se entiende que el contrato de trabajo es el acuerdo entre dos personas por el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar, de forma voluntaria y personal, unos servicios por cuenta ajena de forma retribuida y bajo la dirección del empresario el contrato por el cual el trabajador entra en relación de dependencia con el patrón, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia. El contrato se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas en la ley, convenio, reglamento interno de trabajo o cuando las partes lo decidan, pudiendo o no mantenerse el pago de la retribución sin que desaparezca el vínculo laboral. La suspensión es cuando la relación de trabajo se pausa por causas del trabajador o del patrón, pero sin que esto haga que termine la relación laboral. La rescisión es una de las formas de extinguir la relación o el contrato laboral de forma voluntaria por el patrón o por el trabajador. La terminación tiene como función cancelar las relaciones de trabajo y puede solicitarse por mutuo consentimiento, o por resultado de un hecho que haga imposible continuar con las actividades laborales

## **Bibliografía**

Antología derecho laboral

Wikipedia