



Nombre del alumno: **Andrea Pulido Arguello**

Nombre del profesor: **Dra. Martha Cecilia Gordillo Dominguez.**

Nombre del trabajo: **Ensayo “La importancia de los contratos en las relaciones laborales y sus implicaciones”**

Materia: **Gestión y Administración de Recursos Humanos.**

La importancia de los contratos en las relaciones laborales y sus implicaciones

Un contrato es un acuerdo entre dos partes mediante el cual una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una remuneración garantizada; es decir, ajena a los riesgos de la empresa. Para que un contrato se lleve a cabo debe existir el consentimiento entre el trabajador y el empresario y por supuesto de acuerdo a la ley debe cumplir con algunos requisitos, como ser mayor de edad

El artículo 20 de la LFT menciona que 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.

El contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Debe contar con los siguientes elementos:

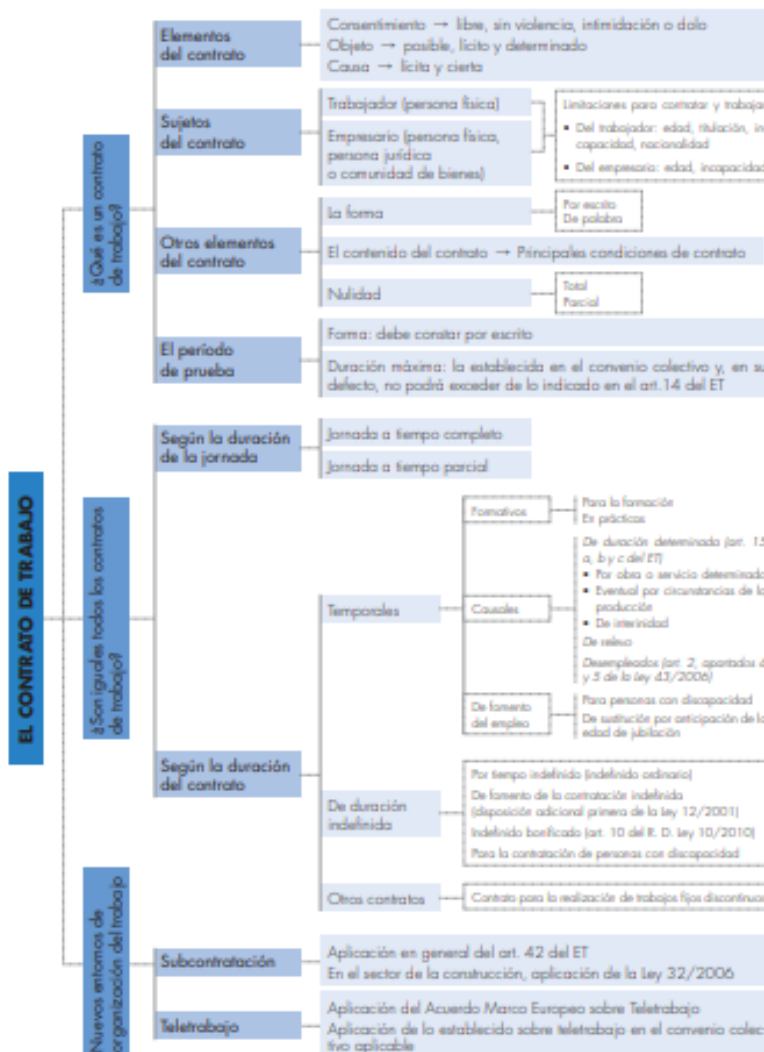
- El trabajador, que es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.
- El patrón, que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.
- El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas.
- El salario, que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Y podrá pactarse por:

- Tiempo indeterminado. Estas relaciones de trabajo son aquellas que exceden los 180 días.
- Tiempo determinado. Sólo puede concluir al vencimiento del término cuando se ha agotado la causa que le dio origen.
- Obra terminada
- Temporada. Son por tiempo indeterminado en las cuales se pacta desarrollar labores discontinuas, cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, para actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

- Capacitación inicial. Este tipo de contrato o relación laboral tendrá una duración máxima de 3 meses o hasta de 6 meses tratándose de trabajadores para puestos gerenciales
- Periodo de prueba. En los contratos o relaciones laborales por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días puede pactarse un período de prueba que no podrá exceder de 30 días el cual podrá extenderse hasta 180 días cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección,

Sin duda la importancia de contar con contratos laborales, brinda seguridad tanto al patrón como al trabajador, es posible usarlo como una herramienta para supervisar y dirigir porque este podrá contener las obligaciones específicas del trabajador, las cuales regirán el desempeño del mismo. Permitirá al empleador determinar cláusulas especiales para situaciones no prevista o contempladas legalmente, como cuerdos de confidenciales o exclusividad.



Se dice que el 60% de los trabajadores carecen de un contrato laboral, y debido a la pandemia solo 1 de cada 10 empresas mexicanas ofrecen contratos fijos, los trabajos han pasado de ser formales a freelance y por lo tanto no llegan a una contratación a largo plazo.

Realizar un contrato laboral asegurara una relación laboral más positiva, el trabajo informal puede traer problemas consigo que van desde multas hasta sanciones, pues no se puede acreditar la relación laboral y por consiguiente el trabajador no podrá gozar plenamente de sus derechos laborales. En este caso no solo quien da el servicio sale perjudica si no las empresas ante las normas de las autoridades donde tendrán que pagar una cuantiosa multa y además formalizar la situación de sus trabajadores, pagando las cuotas acumuladas. Por ello no importa el tamaño del empresa ni su giro, ni mucho menos los tipos de puesto, jerárquicamente del más alto al más bajo todos los trabajadores deben contar con contratos laborales.

Fuentes

Martha Cecilia, G.D. (2021). Gestión y administración de recursos humanos. Junio 2021.

LFT (2021). Artículo 20°.

Federico, A. (2003). El contrato de Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México - Instituto de Investigaciones Jurídicas

<https://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/gdoc/>

<https://www.forbes.com.mx/noticias-1-de-cada-10-empresas-mexicanas-ofrece-contratos-fijos/>