



# IMPORTANCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

**M. en D. Ernesto García Reséndiz**

**Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México.**

**Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Facultad  
de Derecho de la Barra Nacional de Abogados**

El derecho del trabajo tiene como una de sus características más acusadas la de su acentuada tendencia expansiva, es decir, de abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, tomándolos de otras ramas del derecho. De ello deriva el problema de encontrar una denominación y concepto adecuados a ese contenido variable, ya que se regulan las relaciones personales y subordinadas, no es una rama del derecho en la que se hable de contratos de trabajo, sino con que se preste un servicio de manera

personal y subordinado se considera trabajo, y el servicio podrá ser cualquier actividad humana, psicológica o material, podrá no existir un contrato y que se configure la relación de trabajo; así las cosas, podrá señalarse algún tipo de contrato mercantil o civil, pero si reúne las características de que sea un servicio personal donde haya subordinación, se considerará relación de trabajo; de ahí que se diga que tiene una capacidad expansiva busca proteger a la clase desprotegida que son los trabajadores.



no le afecta a los trabajadores, ya que se les reconocen los derechos de la materia laboral.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo es "... una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual, se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias."

La Ley Federal del Trabajo proporciona el concepto de relación de trabajo en nuestro sistema jurídico, y a la letra establece lo siguiente:

**Artículo 20. Se entiende por relación de traba-**

**jo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.**

Bastará entonces con que se dé la prestación de los servicios personales y subordinados para que se configure la relación de trabajo, según se confirma con lo planteado en la ley de la materia en sus numerales 21 y 26 que a la letra disponen lo siguiente:

**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 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25**

Al respecto, Néstor de Buen define el derecho del trabajo como "(...) el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social (...)"

De tal suerte que en materia de trabajo hablamos pues de la relación que se da de manera subordinada y personal, entendiendo a la subordinación como un deber de obediencia, en donde el patrón da indicaciones de cómo se debe realizar el servicio, siendo que si no existe contrato



**no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de formalidad.**

Luego entonces, ¿a quién beneficia la existencia de un contrato de trabajo?; desde luego, beneficiará al patrón, ya que en el contrato de trabajo se especifica el objeto de los servicios que realiza el trabajador; en un contrato se deben delimitar de manera justa y correcta todas las actividades que lleva a cabo el trabajador, esto permite delimitar la responsabilidad en caso de un riesgo de trabajo, ya que los riesgos derivan de las actividades que efectúa el trabajador; si el trabajador en jornada de trabajo anda realizando actividades diversas que no le corresponden no será catalogado como un riesgo de trabajo; el contrato de trabajo también ayuda a la patronal a establecer las fechas de ingreso y antigüedad de los trabajadores para cualquier conflicto, el salario asignado y las prestaciones estipuladas, otorgando seguridad a los firmantes, no solo al patrón, sino también el trabajador conocerá las condiciones de la relación de trabajo.

Con el establecimiento de un contrato de trabajo de igual forma se podrán evitar sanciones que establezca la inspección del trabajo; en este sentido, el artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo dispone una sanción de 50 a 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización por la violación a las normas laborales; en 2022 la multa oscila entre \$4,811.00 y \$481,100.00; además, el artículo 992 de la misma ley,

indica que cuando un acto u omisión afecte a varios trabajadores, se impondrá la sanción por cada uno de los trabajadores afectados; así las cosas, si no se establecen contratos en el centro de trabajo, aunque la sanción sea la mínima, cuando ésta se multiplica por el número de trabajadores afectados, se genera un gran problema para las empresas.

Un contrato de trabajo, en un procedimiento laboral ante los nuevos tribunales, establecerá también los parámetros que deberá tomar en cuenta el juzgador para realizar las cuantificaciones de las prestaciones y para validar el número de prestaciones que se otorgaron a los trabajadores; por ello, que es de vital importancia para los patrones el establecimiento de dichos contratos de trabajo, para dar seguridad y certeza en sus negocios, sean establecimientos formales o informales, ya que según mencionamos, el derecho del trabajo es expansivo y abarca todas las actividades.

