

EFFECTOS DEL CONTRATO ESCRITO Y CONTRATO VERBAL

ERNESTO NICOLAS SANTOS¹

RESUMEN:

Siempre ha existido el trabajo personal subordinado, pero en la actualidad existen los contratos de trabajo que regulan la relación de trabajo entre el patrón y el trabajador pues en ellos se estipula las condiciones, el monto del salario el día que se le pagara entre otras condiciones que el patrón y el trabajador deberá cumplir, pues estará por escrito.

Existen diferentes tipos de contratos de trabajo, como por ejemplo por obra determinada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado. También existe el contrato verbal de trabajo, que goza de los mismos efectos que tiene el contrato escrito, pues en el contrato verbal también existe una relación de trabajo.

Este contrato puede generar conflictos entre ambas partes, pero la ley marca que se imputara al patrón al no tener en formalidad al trabajador, pues no tiene un documento como lo marca la ley que conste de las condiciones en la que el trabajador le prestara sus servicios.

En general tiene los mismos efectos el contrato de trabajo escrito como el contrato de trabajo verbal.

PALABRAS CLAVE: Contrato, Relación de trabajo, Temporal, Indefinido

ABSTRACT:

Subordinate personal work has always existed, but at present there are labor contracts that regulate the employment relationship between the employer and the worker because they stipulate the conditions, the amount of the salary on the day to be paid among other conditions Which the employer and the worker must comply with, as it will be in writing.

There are different types of work contracts, such as for a specific work, for a fixed time, for an indefinite period. There is also a verbal contract of employment, which has the same effects as the written contract, because in the verbal contract there is also a working relationship.

This contract can create conflicts between both parties, but the law marks that the employer is imputed to not having in formality to the worker, since he does not have a document as it marks the law that consists of the conditions in which the worker

¹ UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI ZONA HUASTECA, ALUMNO DE CONTADOR PUBLICO 8 ° SEMESTRE, Ernesto.n06@yahoo.com

lends his services to him .

In general, the written labor contract has the same effects as the verbal labor contract.

KEYWORDS: Contract, Work Relationship, Temporary, Indefinite

INTRODUCCIÓN:

Desde siempre en muchos países han existido personas que trabajan en distintos lugares y diferente tipo de trabajo, pero lo hacían con jornadas de extensas horas, pues los patrones decidían sobre las horas por las cuales un trabajador que ellos contrataban debía de trabajar.

Las personas que tenían solvencia económica buena se aprovechaban de las personas de escasos recursos obligándolos a trabajar durante largas horas al día pues las necesidades de las personas de escasos recursos eran superiores a su cansancio.

Por esta razón, muchas personas inconformes, en Chicago en las fechas 3 y 4 de mayo de 1886, produjeron violentos enfrentamientos donde desafortunadamente hubo muertos y heridos, esta manifestación se realizó para exigir jornadas laborales de 8 horas.

Conforme pasó el tiempo se fueron creando leyes, esto para favorecer a los trabajadores; en 1919 se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y en ese mismo año se firmó el Tratado de Versalles y esto originó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se implementó para velar por la seguridad de los trabajadores.

En esos tiempos era necesario regular las relaciones laborales, por esta razón el 24 de mayo de 1939 se dicta la primera ley general del trabajo.

Conforme ha pasado el tiempo, el trabajo ha pasado de la producción de bienes agrícolas o industriales a la producción de servicios cada vez más elegantes. Lo

que compone principalmente estos nuevos servicios es el conocimiento que puede aumentar la productividad, asimismo, también puede ajustar las necesidades que tiene el cliente, y desarrolla productos nuevos.

En el ámbito laboral que se tiene o se está teniendo hoy en día cabe destacar que están existiendo nuevos cambios que están afectando este ámbito.

Se puede decir que en el futuro puede que un puesto de trabajo no signifique lo mismo como hoy lo representa un trabajador y su área de trabajo. Los nuevos cambios que se están generando están haciendo ver menos el trabajo que con

mucho esfuerzo los trabajadores están haciendo con diferentes empresas en las que trabajan.

Se puede decir que el empleo no está desapareciendo, pero cabe resaltar que el trabajo del hombre está teniendo muchos cambios en el ámbito laboral.

La tecnología es el principal factor de los cambio que se estan generando en el ambito laboral. Los cambios que está teniendo el trabajo son muy notorios porque todos nos damos cuenta de que ya no es lo mismo que antes. La mejor vía para dicha transformación es la formación de los trabajadores, para que puedan desarrollar procesos laborales más flexibles. La flexibilidad laboral mejora el desempeño del hombre en su trabajo, desarrollando un mejor rendimiento por los trabajadores en sus distintas áreas de trabajo.

“Se puede destacar que en los años 90, algunos aspectos del ingreso de las mujeres, en comparación con la de los hombres, han mejorado y otros han empeorado. En otras palabras, la desigualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina se ha acentuado en algunos aspectos y disminuido en otros.

La escolaridad de las mujeres en los años 90 se incrementó a un ritmo superior a la de los hombres. Este, sin duda, es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de integración de las mujeres al mercado de trabajo. En la medida en que aumentan sus niveles educativos, aumentan también sus opciones de trabajo, sus ingresos pueden ser altos y puede tener posibilidades de acceder a un empleo formal y mejor pagado.

Sin embargo, al analizar la relación entre los niveles de escolaridad de hombres y mujeres y sus posibilidades y condiciones de ejercer en el ambito laboral, se evidencian fuertes desigualdades. Los mayores niveles educativos no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación a los hombres.” (Abramo, 2017)

“El crecimiento del empleo, depende de muchas más variables no solamente del cambio tecnológico y de la disposición de las empresas a contratar nuevos trabajadores. Entre estas variables se encuentra la política macroeconómica, el clima político y la inversión pública en capital humano, que son importantes para configurar el modo en que el cambio tecnológico pueda influir sobre el número de empleos que se puedan generar.” (Carnoy, 2017)

“En lugar de que se pueda culpar a las nuevas tecnologías de cualquier mal que pueda generar en el mercado laboral, así como la perdida de empleos, tenemos que examinar de forma realista cómo está cambiando el mercado laboral y cómo podemos crear más y mejores empleos en este nuevo mundo de tecnología.

Los mercados laborales han cambiado a lo largo de los últimos treinta años. El futuro laboral está en los mercados laborales flexibles. La flexibilidad de los mercados laborales ha permitido la rápida expansión del empleo y la incorporación de un gran número de trabajadores que entran por primera vez o reingresan a ellos. El resultado ha sido nuevos puestos de trabajo y la incorporación de las mujeres a los mercados laborales, pero no necesariamente salarios más elevados pues sigue siendo bajo.” (Torado, 2017)

METODOLOGÍA

Esta investigación será de tipo descriptiva pues se describirán los hechos como se observen, pues los contratos de trabajo son muy importantes en las empresas tanto para el trabajador y el patrón. También se explicara de las diferencias que existe entre los contratos verbales y contratos escritos.

También se pretende realizar una investigación de campo visitando empresas para saber qué tipo de contratos de trabajo implementa a sus trabajadores o si existe un contrato entre el patrón y el trabajador.

HIPÓTESIS

El contrato de trabajo ya sea verbal o escrito puede tener diferentes efectos, pero se deben de cumplir conforme a lo pactado entre el trabajador y el patrón dentro del mismo contrato.

Los contratos de trabajo son muy útiles dentro del ámbito de la relación de trabajo pues regulan la relación que existe entre el trabajador y el patrón y hacen una mejor relación de convivencia.

Todo contrato de trabajo debe de tener estipulaciones o cláusulas que deben de ser revisadas por el trabajador para que no exista problema alguno para cumplir con el contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo escritos pueden beneficiar más que un contrato de trabajo verbal ya que pueden significar una prueba de existencia, donde afirme o estipule las obligaciones que tendrán el trabajador y el patrón en caso de una demanda laboral.

VARIABLES

Contrato de trabajo: es aquel en el cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal subordinando mediante el pago de un salario.

Relación de trabajo: es aquel donde la persona presta un servicio a otra persona a cambio de un salario.

Temporal: es cuando existe un lapso de tiempo corto, de una fecha a otra fecha.

Indefinido: es cuando no existe ninguna fecha determinada.

OBJETIVO GENERAL

Conocer y saber los efectos que tienen los contratos de trabajos escritos como verbales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Saber si tiene el mismo efecto jurídico el contrato escrito y el verbal

Conocer las características de cada tipo de contrato de trabajo

DEFINICIÓN DE TRABAJO, TRABAJADOR Y PATRÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Artículo 8o.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Artículo 10.- Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. (Diputados, 2017)

Las nuevas formas flexibles de producción y organización del trabajo plantean riesgos para la vida humana. La extensión del tiempo de trabajo tiene consecuencias significativas en la vida privada de hombres y mujeres, porque invaden espacios destinados a satisfacer otras necesidades necesarias para la

buena vida social, entre ellos, el cuidado de la salud, la familia, el descanso y la formación laboral y personal.

El periodo de tiempo destinado a la jornada laboral es, sin duda, una dimensión central al analizar la relación entre producción y reproducción. No obstante, más relevante resulta el problema hacia la forma de organización del tiempo en las jornadas laborales, es decir, la distribución horaria que dan los patrones.

“El contrato, en definitiva, es un acuerdo de voluntades que se manifiesta en común entre dos o más personas (físicas o jurídicas). Sus cláusulas regulan las relaciones entre los firmantes en una determinada materia.

A la hora de determinar el contenido de cualquier tipo de contrato, tendríamos que dejar patente que en él tienen que aparecer, de manera obligatoria, tres elementos fundamentales: los datos relativos a los sujetos que lo suscriben, los pilares de la prestación y contraprestación que se establece, y la forma en la que se da el visto bueno a aquel por parte de las dos partes implicadas.” (Villegas, 2017)

RELACIÓN DE TRABAJO Y CONTRATO DE TRABAJO

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

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

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 quedara uno en poder de cada parte.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población.
2. 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.
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible.
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
5. La duración de la jornada.
6. La forma y el monto del salario.

7. El día y lugar de pago del salario.
8. 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.
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. (Diputados, 2017)

El contrato de trabajo escrito es un documento muy importante tanto para el trabajador como para el patrón, ya que en el contrato menciona datos muy importantes como por ejemplo; de cuantas horas será la jornada laboral, el día y el lugar en donde se le pagara al trabajador, asimismo; también menciona el tipo de contrato, ya sea por temporada, por tiempo determinado, por tiempo indeterminado etc.

También las actividades que el trabajador realizara en la empresa y estas deben concordar con lo que realmente el trabajador realizara en la empresa.

El contrato de trabajo puede regular la relación que se tiene entre el trabajador y el patrón, pues cualquier anomalía que se llegue a presentar incluso hasta en una demanda laboral ya sea perjudicando al patrón o al trabajador, existe ese contrato escrito que puede ser pieza clave en la problemática que pueda generarse entre el patrón y el trabajador, el contrato escrito protege al patrón y al trabajador en base a lo que se estipulo en el mismo.

TIPOS DE CONTRATO

Existen diferentes contratos entre el trabajador y el patrón en donde estipularan las condiciones y el tipo de trabajo que realizara el trabajador.

CONTRATO POR OBRA DETERMINADA

El contrato por obra determinada según los artículos 36 y 38 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), solo puede establecerse cuando la naturaleza de la obra así lo exija, en estos casos cuando se tenga este tipo de contrato se debe detallar con plena exactitud en qué consistirá la obra a realizar por el trabajador.

En este tipo de contrato se especificara las fases de la obra que se va a realizar y se manifestaran en el documento escrito, esto hacerlo sin perder de vista que aunque el contrato señale un tiempo estimado de duración, podría volverse de tiempo indeterminado si no se indica cual es el motivo por el que se limita dicho término.

Este tipo de contrato es usada generalmente en las empresas de construcción donde se tiene un tiempo estimado para terminar alguna obra y se le estipula el tiempo que durara el trabajador en la empresa. La relación laboral está limitada a la

duración del trabajo.

En esta se especifica precisamente las labores a desempeñar de cada trabajador sus obligaciones y sus prestaciones de ley, las cuales son registrarse un alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la cual favorece al trabajador porque a partir del primer día de ser registrados el alta cuentan con los beneficios que otorga la Seguridad Social, así como las prestaciones que el Infonavit (Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores) ofrece.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

El contrato por tiempo determinado puede existir cuando la naturaleza se lo exija, esto significa sujetar al contrato un plazo donde el trabajador estará dentro de la empresa realizando la actividad que se le estipule en dicho contrato, como por ejemplo en las temporadas navideñas donde existe un incremento de trabajo en las empresas, donde las empresas se ven en la necesidad de contratar a un trabajador por que las ventas que se tienen son muy altas y los empleados de la empresa no pueden o rebasan la capacidad humana

También existe este tipo de contrato cuando se tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador ya se por incapacidad temporal, también por maternidad en el caso de las trabajadoras que solo estarán en la empresa hasta que se reincorpore el trabajador ausente. Cuando es para sustituir a algún trabajador se debe señalar en el contrato el nombre del trabajador a sustituir y el motivo por la cual no estará en la empresa durante algún tiempo.

Este tipo de contrato solo puede concluir al vencimiento del termino o tiempo pactado o cuando se ha agotado la causa que le de origen a la contratación, misma que será señalada a fin de que se justifique la terminación del contrato.

En este tipo de contrato el patrón puede generar otro contrato de acuerdo a lo que el trabajador mostro en la empresa y si fue buen trabajador puede renovar su contrato por el buen rendimiento que tuvo.

CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO

Este tipo de contrato es el más común que existe ya que este contrato se puede celebrar por una persona física o moral y al no tener un tiempo definido, no establece

condiciones para su duración y puede terminar en cualquier momento ya sea por decisión del mismo trabajador o del patrón cualquiera que sea su motivo ya que no se estipula ningún término.

Mediante el contrato por tiempo determinado el trabajador prestara sus servicios de manera permanente, a fin de satisfacer alguna necesidad de cualquier empresa. Algunas de las consecuencias legales de este tipo de contrato es que los derechos de los trabajadores que adquieren por el paso del tiempo al momento de rescisión laboral por parte del patrón habrán de cumplirse con lo establecido en artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Este tipo de contrato como se mencionó, es el más común a la hora de generarse una relación entre el trabajador y el patrón pues para las dos partes les convendría pues a la hora de que suceda algún problema o alguna inconformidad entre ambas partes pueden separarse ya que el contrato no cuenta con ningún termino establecido.

CONTRATO DE TRABAJO VERBAL

El contrato de trabajo verbal es un acuerdo celebrado entre dos partes que puede considerarse tanto como empleador y empleado o como patrón y trabajador donde se llega a un acuerdo entre ambas partes, en prestarle un trabajo personal mediante el pago de un salario, por parte del trabajador y como pagar por dicho trabajo realizado, por parte del patrón.

Existen muchos trabajadores que trabajan en distintas empresas con este tipo de trabajo, pues los patrones no realizan el contrato conforme a la ley que sería por escrito estipulando en ella, las condiciones, el lugar en donde se prestara el trabajador entre otras cosas que son de mucha importancia, sin embargo los trabajadores aceptan por necesidad aceptando el riesgo que si se llegan a accidentar o a ser despedidos injustamente por el mismo patrón no existirá un escrito o documento que afirme que el trabajador tiene una relación de trabajo con la empresa donde ejerce sus actividades.

En la hipótesis este tipo de contrato puede ser algo perjudicante para el trabajador por que no tiene con que comprobar la existencia de la relación de trabajo que tiene con el patrón, al mismo tiempo puede perjudicar al patrón pues si el trabajador llega a cometer alguna anomalía podría no llegar a nada pues no tendría algún documento donde conste que el trabajador labore en su empresa.

También cabe destacar que el contrato verbal de trabajo puede considerarse como un contrato de tiempo indeterminado pues en ella no se estipula el tiempo por el cual el trabajador prestara los servicios al patrón.

Al no estipular el trabajo a realizar por parte del trabajador este podrá realizar el trabajo que le sea compatible a sus fuerzas, con sus aptitudes o sus condiciones que esté presente.

Al momento de celebrar este contrato de trabajo se debe destacar cuando se le pagará, el día y el monto para evitar cualquier problema que se pueda generar.

La Ley Federal de Trabajo establece en su artículo 26 que a falta del contrato escrito entre el patrón y el trabajador no priva al empleado de los derechos que se generen de las normas de trabajo y de los servicios prestados del empleado al empleador, pues deja en claro que esto puede afectar mucho más al patrón por la informalidad en la que tiene al empleado.

Se puede dejar en claro que conforme a la ley el contrato de trabajo escrito como el contrato de trabajo verbal pueden tener los mismos efectos pues son celebrados entre ambas partes en las cuales dejan una relación de trabajo entre ellos, en ambos contratos existe esta relación laboral pues el trabajador le está prestando los servicios a su patrón teniendo o no un contrato escrito.

Cabe mencionar que tendrán los mismos efectos, pero no las mismas ventajas pues al no tener un contrato escrito no se tiene un término o tiempo que durara el contrato, esto puede generar un conflicto y una contradicción entre ambas partes pues estarán en desacuerdo del tiempo que se estableció la duración del contrato de trabajo y no habrá ningún escrito que afirme esta condición

En general los contratos verbales y escritos tienen el mismo efecto ante la ley y puede perjudicar al patrón pues la ley estipula que se tiene que hacer por escrito estableciendo todas las condiciones que existirá en la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

Los contratos de trabajo pueden beneficiar a los trabajadores pues ya que al estar subordinados por el patrón podría quedarse en desventaja por los mismo que está siendo subordinado, por lo mismo en los contratos verbales o escritos de trabajo se debe estipular las condiciones para que el trabajador este consiente de cómo será la relación de trabajo con el patrón.

CONCLUSIONES

Realizando esta investigación se llega a la conclusión que es muy importante tanto como para el trabajador como para el patrón el tener un documento escrito donde se estipule todas las condiciones de trabajo, las obligaciones del trabajador como la del patrón, esto para no generar conflictos y no verse afectadas en ambas partes ya que hoy en día existen demandas laborales por la relación de trabajo que no fue cumplida por alguna de las partes, generalmente por el patrón.

También se hace mención que los contatos verbales de trabajo y los contratos escritos de trabajo gozan de los mismos efectos así lo estipula la ley pero que es obligación del patrón tener un documento escrito de la relación que existe entre él y el trabajador.

Una vez concluida esta investigación se adquiere el conocimiento de que antes de firmar algún contrato de trabajo se debe leer o pedir ser explicadas verbalmente las condiciones y el trabajo a realizar, con el propósito de que no genere problemas en el lapso de tiempo en que el trabajador preste los servicios al patrón.

Se hace mención que se tendrá una investigación de campo en la cual se visitara a las empresas para saber si existe un contrato de trabajo o saber qué tipo de contrato establece a sus trabajadores.

Bibliografía

Abramo, L. (9 de 02 de 2017). *¿ inserccion laboral de las mujeres en America Latina: una fuerza de trabajo secundaria?2017*. Obtenido de

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2004000200013/7902>

Carnoy, M. (18 de 02 de 2017). *El trabajo flexible en la era de la informacion*. Obtenido de

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/41/recen6.pdf

Diputados, C. d. (27 de 02 de 2017). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Torado, X. D. (25 de 02 de 2017). *Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo*. Obtenido de

http://www.expansiva.cl/media/en_foco/documentos/06102004132859.pdf