

CONTRATOS DE TRABAJO

1.- ¿Cuántos tipos de contrato de trabajo existen?

R. - Existen por regla general cuatro tipos de contratos de trabajo:

- a). – Por tiempo indeterminado o indefinido.
- b). – Por tiempo determinado.
- c). - Por obra determinada
- d). – Por temporada.

En su caso pudieren como modalidad, estar sujetos a periodo de prueba o de capacitación.

2.- ¿Que sucede si un trabajador es contratado, pero no se firma contrato de trabajo alguno?

R.- La ley reconoce que la relación de trabajo no está sujeta a que se firme contrato de trabajo o no, la falta de suscripción de dicho documento al ser una obligación del patrón, no puede perjudicar al trabajador, quien gozará de los derechos que la ley le confiere con tal carácter, siendo imputable tal omisión, únicamente al patrón, al cual le pudiere resultar más perjudicial su omisión.

3.- ¿Qué sucede si la empresa contrata a los trabajadores y les da a firmar contratos temporales cada determinado periodo, siendo que las funciones que realizan los trabajadores son permanentes?

R.- Dicha práctica es ilegal, y eventualmente no cortara la antigüedad que hubiere generado el trabajador, desde el inicio de la relación laboral.

4.- ¿Si se contrata a alguien por “honorarios” o como “asimilables a salario”, se elimina con ello la existencia de una relación de trabajo?

R.- No, la configuración de una relación de trabajo, no tiene que ver para nada con la denominación o forma que se le dé o se le pretenda dar, de tal forma que si existe “subordinación” (horario de trabajo, obediencia a órdenes de un superior, dirección en las funciones a desarrollar, entre otras) y además existe “dependencia económica”, (ser la remuneración o contraprestación pagada por los servicios, la única o principal fuente de ingreso), estaremos frente a la figura de una relación de trabajo, sin que sea válido argumentar que entre las partes se firmó un contrato de naturaleza diversa.

5.- ¿Que sucede si un trabajador es contratado por tiempo u obra determinada y al vencimiento del plazo u obra para la que fue contratado, la causa que origino su contratación “extraordinaria” subsiste?

R.- Si la materia que origino la contratación subsiste, la relación de trabajo por tiempo u obra determinada, deben subsistir por todo el tiempo que dicha situación permanezca, si el trabajador es despedido, podrá solicitar ante los Tribunales de Trabajo, la prórroga de su contrato, y en caso de negativa la indemnización (mayor a la normal), que la ley establece

6.- ¿Que sucede si un trabajador es contratado por medio de un “outsourcing”, pero para quien realmente presta sus servicios es para la empresa donde físicamente presta sus servicios?

R.- Esta práctica muchas veces fraudulenta, cada día está más en vías de extinción, las leyes recientes y los últimos criterios de la Corte, han limitado y tendido a desaparecer este tipo de prácticas ilícitas en muchos casos, que perjudican tanto a los trabajadores como al fisco,

Es importante ver el análisis por separado que hacemos respecto de dicha figura, en el índice general de consultas de nuestro sitio web.