

# Errores comunes en contratos laborales que debes evitar.



Los contratos laborales son una obligación por parte de la persona empleadora hacia las personas trabajadoras. Sin embargo, muchos de estos contratos pueden incluir cláusulas o disposiciones que no son del todo correctas o que no se apegan a la normatividad vigente.

## Errores comunes.

- **No especificar el puesto y las funciones:** Uno de los errores más comunes, aunque parezca obvio, es no definir con claridad el puesto y las funciones que desempeñará la persona trabajadora. La redacción ambigua puede dar lugar a interpretaciones

distintas entre las partes, lo que genera conflictos en la relación laboral.

- **Omitir el tipo de contrato:** No indicar si se trata de un contrato por tiempo indeterminado, a prueba, por obra o por tiempo determinado puede dejar en una situación vulnerable a la empresa y abrir la puerta a malentendidos o incluso a sanciones legales.
- **No definir la jornada laboral y los periodos de descanso:** Es indispensable establecer con precisión el horario en que la persona trabajadora prestará sus servicios, así como los tiempos de descanso. De lo contrario, podría interpretarse como una práctica abusiva o derivar en reclamaciones laborales.
- **Incluir cláusulas abusivas o contrarias a la ley:** Redacciones que impliquen la renuncia a vacaciones, la negativa al pago de horas extras o descuentos injustificados en el salario no solo son inválidas, sino que también pueden ser sancionadas por no ajustarse a la Ley Federal del Trabajo.

**Errores en los datos personales o fiscales:** Inconsistencias en el nombre, CURP, RFC o dirección de la persona trabajadora o de la empresa pueden afectar la validez del contrato y complicar el cumplimiento de obligaciones fiscales o de seguridad social.

- **Falta de firma de ambas partes:** Aunque parezca evidente, en ocasiones se omite la firma de una de las partes. Sin este requisito, el contrato no tiene validez legal plena y no puede ser exigible.

### **Sanciones y consecuencias legales.**

- Demandas laborales y pago de indemnizaciones
- Litigios prolongados.
- Sanciones fiscales, recargos, auditorías o incluso créditos fiscales.
- La Ley Federal del Trabajo establece multas de entre 250 y 5,000 veces la UMA, lo que en 2025 equivale aproximadamente a \$28,285 a \$565,700 pesos mexicanos.

### **Recomendaciones.**

- Mantenerse al tanto de los cambios normativos.
- Verificar la correcta identificación de las partes.
- Redactar claramente cada cláusula del contrato.
- Apegarse a la normatividad laboral aplicable.
- Asegurar la congruencia entre la práctica y lo estipulado en el contrato.
- Acudir con expertos en normatividad laboral.

Recuerda que un buen contrato laboral no solo mejora las condiciones de trabajo de las personas que integran tu

organización, sino que también te protege de sanciones, evita multas y contribuye a mantener el orden y la productividad.

Acércate a nosotros. En Stratego Firma podemos ayudarte a implementar contratos laborales bien redactados, eficientes y, sobre todo, alineados con la ley.