

Más allá del contrato: formatos especiales en las relaciones laborales



En la práctica laboral puede llegar a existir la idea errónea de que el contrato individual de trabajo es el único documento relevante para regular la relación laboral. Si bien el contrato es indispensable y obligatorio, la realidad es que la relación de trabajo es dinámica y genera situaciones que requieren instrumentos documentales adicionales para otorgar certeza jurídica y prevenir riesgos a la persona empleadora.

El contrato como punto de partida, no como único soporte

La Ley Federal del Trabajo reconoce que las condiciones laborales pueden modificarse, suspenderse o ajustarse por causas legales o disciplinarias. Cuando estos cambios no se documentan adecuadamente, se generan vacíos probatorios que suelen perjudicar a la persona empleadora en caso de conflicto

o cuando es obligación de la parte empleadora el haber documentado estas situaciones.

Por ello, la correcta gestión documental va más allá del contrato y se apoya en formatos específicos, elaborados conforme a las diversas leyes y a los criterios de las autoridades laborales.

Principales formatos especiales en las relaciones laborales

- **Convenios modificatorios de las condiciones de trabajo.** Se utilizan cuando existen cambios en salario, puesto, jornada, lugar o modalidad de trabajo. Permiten acreditar que la modificación fue consentida, legal y que no implicó renuncia de derechos.
- **Convenios de suspensión de la relación laboral.** Documentan la causa, duración y condiciones de reanudación cuando se actualizan los supuestos legales de suspensión.
- **Actas administrativas.** Sirven para dejar constancia de incumplimientos, faltas o llamadas de atención. Permiten vincular la conducta de las personas trabajadoras con el Reglamento Interior de Trabajo, precisar la sanción aplicada y acreditar su notificación. Su ausencia puede convertir una sanción válida en un riesgo legal.
- **Formatos de permisos y licencias.** Documentan permisos con o sin goce de sueldo, como lo pueden ser permisos funerarios, ausencias justificadas, vacaciones, permisos personales, entre otros, evitando conflictos sobre salarios e inasistencias con las personas trabajadoras.
- **Evidencia de capacitación y adiestramiento.** Constancias, programa de capacitación, listas de asistencia y evaluaciones permiten demostrar el cumplimiento normativo del art. 132 fracc. XV de la LFT, especialmente ante inspecciones de la STPS ante la obligación de brindar capacitación a las personas trabajadoras.
- **Convenios de confidencialidad.** Establecen obligaciones

específicas respecto al uso y resguardo de información confidencial de la empresa durante y, en su caso, después de la relación laboral. Así como se garantiza el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, por parte de la persona empleadora del tratamiento de los datos de las personas trabajadoras.

- **Aviso de privacidad.** Garantiza el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, por parte de la persona empleadora, del correcto tratamiento de los datos de las personas trabajadoras.

Riesgos de no contar con formatos adecuados

La falta de documentación puede generar:

- Cargas probatorias desfavorables para la persona empleadora.
- Presunción de despido o rescisión sin culpa para la persona trabajadora.
- Multas administrativas.
- Dificultades para acreditar cumplimiento normativo.

En materia laboral, lo que no se documenta difícilmente puede acreditarse.

Más allá del contrato individual de trabajo, el cual es sumamente importante para acreditar correctamente el inicio de la relación laboral, la correcta gestión de formatos especiales en las relaciones laborales es una herramienta clave para otorgar certeza jurídica, prevenir conflictos y reducir riesgos legales. La documentación adecuada de modificaciones, sanciones, permisos, suspensiones y obligaciones normativas permite a las empresas acreditar cumplimiento y fortalecer sus relaciones laborales.

En **Stratego Firma** contamos con un área especializada en Compliance Laboral que acompaña a las empresas en la

elaboración de documentación laboral, prevención de riesgos ante inspecciones de la STPS, auditorías laborales, capacitación a Recursos Humanos e implementación de políticas alineadas a la LFT y a buenas prácticas.

Acércate a nosotros y conoce nuestras soluciones en materia laboral.