

# UNIVERSIDAD DEL SURESTE

---



**Lic. Gastronomía**

**Chef: Andrea Del Rosario Henning Fonseca**

**Alumno: Luis Antonio Solís Pérez**

**Materia: Derecho Laboral**

**Tema: Contratos Y Relaciones De Trabajo**

**Grado: 9º cuatrimestre**

**Grupo: ``único``**

**Fecha: 04 /06/2022**

**Villa flores, Chiapas**

En principio es necesario hacer referencia a algunas generalidades relacionadas con las relaciones individuales de trabajo y los contratos respectivos.

Empecemos por definir que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. La Ley Federal del Trabajo se refiere a los conceptos de relación de trabajo y contrato de trabajo, ambos conceptos producen los mismos efectos legales.

Una relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. El contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario. Ahora bien, tanto en la relación de trabajo como en el contrato de trabajo encontramos como elementos:

El trabajador

El patrón

El salario

La subordinación

El trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

El patrón y el trabajador, en virtud de la relación laboral tienen obligaciones recíprocas.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El elemento esencial de la relación laboral es la subordinación, entendida esta como la existencia de un poder jurídico de mando del patrón al cual corresponde un deber de obediencia por parte del trabajador. Los trabajadores, en virtud de una relación laboral están obligados a prestar sus servicios bajo la dirección del patrón.

La relación o el contrato individual de trabajo puede ser: para obra determinada, por tiempo determinado, por temporada, por tiempo indeterminado y en este caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial. Si en las relaciones de trabajo no se establece expresamente la temporalidad, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

La legislación en materia laboral y los tratados internacionales de los que México sea parte serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de su entrada en vigor

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Individual de Trabajo o Contrato Laboral, es el documento o contrato que se hace constar por escrito y no verbalmente, en el cual una persona llamada trabajador o empleado se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a otra persona llamada patrón o empleador. Esto a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero denominada salario que el patrón debe pagarle de manera quincenal o mensual al empleado.

Es el contrato que encuentra su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece una relación entre un empleado y un patrón. Esto con la característica de que el empleado está subordinado a un control de mando o de dirección por parte del patrón y que éste le paga al empleado un salario, además de la obligación que tiene de darlo de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento que reúne todas las normas que deben cumplir de forma obligatoria patrones y empleados.

¿Es lo mismo el reglamento que el contrato laboral? No, no son lo mismo. De hecho, podríamos pensarlos como complementarios. Mientras que el contrato de trabajo establece los derechos y obligaciones de empleados y empleadores, el reglamento se enfoca específicamente en las obligaciones.

De esta manera, el reglamento de una empresa es un acuerdo bilateral dentro del cual, trabajadores y patrones, asumen el compromiso de cumplir ciertas reglas al laborar en una empresa.

Es importante advertir que el reglamento se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo. Allí se establece: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”.

También en esa misma normativa se indica lo que no es el reglamento de una empresa. “No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos”, apunta la ley.

Esto quiere decir que dentro del reglamento no es necesario detallar de qué forma debe hacer su trabajo cada miembro del equipo. No están contempladas, por ejemplo, las tareas o funciones de cada posición, como sí figuran en la descripción de puestos de trabajo.

Entonces, como su nombre lo indica, el reglamento laboral hace referencia a las reglas a cumplir dentro de una organización.