



NOMBRE DEL ALUMNA: Rocio del Carmen Díaz Sánchez.

NOMBRE DEL PROFESOR: Lic. Ramiro Roblero Morales.

NOMBRE DEL TRABAJO: Cuáles son las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte.

MATERIA: Ética y legislación.

GRADO: 9^{no.} Cuatrimestre de trabajo social y gestión comunitaria

GRUPO: A

INTRODUCCIÓN

En este ensayo se hablara sobre la terminación de la relación de trabajo, clasificando sus causas y sus efectos, encuadrándolo en un estudio elaborado en una perspectiva donde se requiere a un mismo tiempo, un esfuerzo de precisión y flexibilidad, que permita que el esquema propuesto, se sustente en una base doctrinaria y en una terminología suficientemente adecuadas para lograr que el estudio del tema se desarrolle en forma general, independientemente de las especificidades, muchas veces muy particulares y hasta podría decirse en ocasiones contradictorias.

Cuáles son las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte.

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y un patrón haciendo cesar sus efectos. diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, es en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador. La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrón contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado. Roblero (2020) menciona que:

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, la ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad. (p.51)

El derecho laboral, en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato cuya autonomía de voluntad está restringida en la práctica por su “hiposuficiencia económica”, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando ésta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es, en general, mucho más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vínculo entre ellas.

Por otro lado, encontramos que el trabajador en ejercicio de su voluntad unilateral, ya sea con causa justa o injusta y mediante el acto jurídico propio, pone término a su contrato de trabajo. Como hemos visto, cualesquiera que sean las causas de despido o retiro, se pone fin a la unión jurídica que tenían las partes y mueren todas las obligaciones que nacieron con el inicio de su contrato de trabajo;

teniendo muy en cuenta que: las consecuencias que produce un despido justificado son las mismas que produce un retiro injustificado y a la inversa, las consecuencias de un despido y de un retiro justificado son las mismas. Roblero (2020) considera que:

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. (p.56)

La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la Ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.

La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aun cuando el trabajador goce de libertad caucionar, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

CONCLUSIÓN

El Derecho del Trabajo, además de ser, en su manera de enfocar las situaciones que puedan presentarse en las relaciones laborales, de tener un carácter tutelar y reivindicador, es un ordenamiento bilateral, que impone correlativamente obligaciones entre las partes. Pero puede suceder que esa correlación de obligaciones que existe entre patrón y trabajador sufra un desequilibrio que ocasione la ruptura del vínculo que las une. Aquí es donde se puede producir la terminación del Contrato de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Ramiro Roblero Morales (2020) "Cuáles son las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte" *Ética y Legislación*, (51) pp. 1-91.

Ramiro Roblero Morales (2020) "Cuáles son las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte" *Ética y Legislación*, (56) pp. 1-91.