



- Nombre de alumno: Juan Jose Garcia Pasquett
- Nombre del profesor: Lic. Monica Culebro
- Nombre del trabajo: Ensayo
- Materia: Relaciones laborales
- Grado: 4to

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de octubre del 2021

## Introducción

### Obligaciones de los trabajadores y patronos

El término obligación en materia laboral debe utilizarse como deber jurídico y consiste en la necesidad que tiene el trabajador o el patrón de observar mutuamente una conducta conforme a una norma laboral. El patrón está obligado a cumplir a favor de los trabajadores las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo y viceversa, pero aunque es la Ley la que se las impone, esas obligaciones derivan estrictamente de la relación o contrato de trabajo.

Las obligaciones que surgen en el contrato de trabajo son de dos clases: contractuales e institucionales. Las primeras son las que convienen recíprocamente las partes en el contrato, como la realización del trabajo por parte del trabajador y el pago del salario a cuenta del patrón. Las segundas, en cambio, se crean no por la voluntad de los contratantes, sino que están previstas en la ley con un afán de proteger a los sujetos del contrato, por medio del establecimiento de una serie de condiciones entre las cuales se encuentran las obligaciones principales convenidas por las partes. Por ejemplo, las que garantizan los mínimos y máximos fijados por la ley, el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad o algunas normas de carácter administrativo.

El contrato de trabajo implica obligaciones y derechos, que además de ser recíprocos son correlativos, porque a cada obligación le corresponde un derecho en la otra parte del contrato.

## Desarrollo

### **Obligaciones del trabajador**

Aunque podría creerse que la obligación del trabajador es sólo una (la de realizar el trabajo), en realizada ésta es la obligación principal, pero no la única, ya que el derecho del trabajo ha reconocido una serie de obligaciones a cargo de los trabajadores, sin las cuales no sería posible la existencia de una relación laboral con justicia y equidad.

Por principio, los trabajadores tienen la obligación de cumplir las normas de trabajo que le sean aplicables, y según el art. 5º. de la ley, las disposiciones de ésta son de orden público, por lo que no queda al arbitrio de los trabajadores cumplir o no las disposiciones laborales.

Otra obligación del trabajador es que debe de dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo. De otra manera, el patrón ignoraría el motivo de la inasistencia del trabajador y, por tanto, cuenta con la opción de tomar en su contra las medidas disciplinarias acordes con el reglamento interior de trabajo respectivo, o bien, llegado el caso, hasta de rescindir el contrato.

También está obligado a restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hayan dado en el trabajo, y no será responsable del deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor o por mala calidad o defectuosa construcción.

### **Obligaciones del patrón**

Sin duda, la obligación principal del patrón es el pago del salario al trabajador, debido a que el contrato de trabajo es oneroso. Esta obligación guarda periodicidad, es decir, se da mientras dure el contrato de trabajo. La remuneración puede adoptar la forma de entrega de cantidad líquida, o bien, puede incrementarse con alguna comisión, estos es, cuando el trabajador haya pactado recibir cierto porcentaje sobre alguno o todos los negocios que se inician, persiguen o concluyen mediante su iniciativa o su intervención. El patrón tiene la obligación de pagar la remuneración convenida y no puede reducirla en forma unilateral.

Una de las obligaciones patronales consiste en otorgar el descanso semanal al trabajador y concederle el período anual de vacaciones que marca la ley o que hubiesen convenido. Otras más es inscribir a sus empleados en el sistema de seguridad social, así como adoptar todas las medidas convenientes en materia de seguridad industrial, a fin de evitar en los posibles infortunios laborales.

La obligación especial de la ley en relación con la obligación patronal de otorgar al trabajador, cuando éste lo solicite, una constancia de trabajo cada 15 días laborados y el salario percibido, así como para el caso de separación del trabajador una constancia relativa de sus servicios.

Las inscripciones de los trabajadores en el sistema de habitación obrera (Infonavit), así como abrir la cuenta personal a cada uno de sus trabajadores para el pago del seguro de fondo de retiro constituyen actos obligatorios. Los patrones también están obligados a descontar del sueldo, a petición de la directiva sindical, las cuotas de los trabajadores afiliados a su organización.

Otra obligación consiste en proporcionar a los trabajadores los útiles adecuados, así como el material de trabajo, sin posibilidad de reclamar indemnizaciones por el desgaste natural que éstos sufran.

### **Prohibiciones al trabajador**

La ley impone a los trabajadores no solamente obligaciones, sino, al igual que en el caso de los patrones, normas prohibitivas con obligación de no hacer. Por ejemplo, los trabajadores no podrán ejecutar actos que pongan en peligro su propia seguridad o la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeña.

También se prohíbe a los trabajadores faltar a sus labores sin causa justificada o sin el permiso del patrón. La inasistencia al trabajo es una falta aparentemente no grave, pero en realidad produce gran daño al patrón. La ley sólo sanciona las faltas cuando llegan a acumularse más de tres faltas de asistencia en un lapso de 30 días.

Los trabajadores tienen prohibido sustraer del establecimiento o empresa útiles de trabajo o materia prima elaborada. Esto resulta claro que constituye una falta de probidad u honradez sancionable, dado el caso, con la rescisión del contrato de trabajo. Tampoco deberán presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga, salvo que exista prescripción médica antes de iniciar el servicio, por lo que hay que presentar la suscripción médica prescrita por el médico.

## **Prohibiciones al patrón**

Igual que en el caso de los trabajadores, junto con las obligaciones también existe para los patrones una serie de prohibiciones.

El patrón legalmente tiene prohibido negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo. Sin embargo, en la actualidad, gracias a los efectos de la globalización y al surgimiento de las empresas outsourcing, esta prohibición tiende a desaparecer, toda vez que el máximo de edad para ser contratado es de 35 años, y reconocamos o no existen aún prejuicios para aceptar o contratar a mujeres en actividad o empleos que se consideren para varones.

Otra prohibición al patrón consiste en exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados. Igualmente el patrón tiene prohibido exigir gratificaciones en dinero para admitir a los trabajadores.

El patrón tiene prohibido coaccionar a los trabajadores para afiliarse a sindicato determinado o para votar por cierta candidatura. Cuando el sindicato es impuesto por el patrón, normalmente incurre en actos de violación a esta disposición y ejercita todo tipo de acción contra los trabajadores para que se afilien a su sindicato. Además, el patrón no puede intervenir en el régimen interno del sindicato; sin embargo, sin generalizar, en varias empresas existen sindicatos blancos que permiten la intervención de los patrones en sus determinaciones. Este tipo de situaciones provoca que se dé un desequilibrio en las empresas debido al pleno control del patrón sobre el sindicato, frenando el desarrollo sindical e individual de los trabajadores, los cuales tiene el derecho de expresar sus inconformidades y sugerencias a la empresa para la que trabajan.

## **Conclusión**

Como sugerencia puedo agregar que es importante no apartarse de los lineamiento que establece la Ley Federal del Trabajo para evitar conflictos laborales, sin dejar de tomar en cuenta que por regla general el patrón es quien de manera más frecuente incurre en la violación a los reglas establecidas por nuestra legislación laboral.