



**Mi Universidad**

ANGEL DAMIAN SALINAS MERIDA

MANOLO RUBEN RODRIGUEZ RAMIREZ

ETICA Y LEGISLACION

ENSAYO

## INTRODUCCION

Los temas tratan de los derechos y obligaciones que tiene cada uno de los empleados y el jefe. Tambien las causas para rescindir una relacion de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

**OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.** El artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo impone las siguientes obligaciones a los patrones: •“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos, tales como salubridad, higiene ambiental, protección de riesgos de trabajo. •Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones.

Ya conocimos las obligaciones y prohibiciones de los patrones, ahora veremos el papel que debe desempeñar el trabajador en su fuente laboral, de lo contrario si éste se niega a cumplirlas, el patrón tiene todo el derecho de rescindirlo de su empleo, las cuales se enlistan en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, y son: “Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

## DESARROLLO

Encontramos dos situaciones que dan lugar a dos tipos de rescisión de contrato laboral distintas:

- Despido Justificado
- Renuncia

Despido justificado Rescisión de contrato ejemplos más conocidos es el despido justificado. Nos referimos a esa situación que se da. Cuando es el jefe quien decide dar por terminada la relación de trabajo que mantiene con el trabajador.

Renuncia, Otro tipo de rescisión de contrato laboral es aquella que se da por la voluntad unilateral del trabajador. ¿Cuándo ocurre esto? Cuando el colaborador decide renunciar a su puesto. Es importante mencionar que hay distintas circunstancias que pueden llevar al talento a dejar su empleo de manera voluntaria. Desde Recursos Humanos esta es una de las cuestiones a contemplar. Dado que no es igual la renuncia del trabajador porque encontró una vacante más competitiva. O mejor salario en otra organización. A que deje la empresa porque el jefe ha cometido alguna de las faltas.

## PROHIBICIONES DE LOS PATRONES

Además de las obligaciones que tiene derecho a cumplir el patrón, también tiene prohibiciones a ejecutar en la fuente laboral, como lo son las enunciadas en el artículo 133 de la ley multicitada señala, siendo las siguientes: •“Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo. •Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado. •Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.

## PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

La ley impone prohibiciones no solamente al patrón, sino también al trabajador, en este caso son normas de no hacer o de no ejecutar determinadas conductas dentro de su fuente laboral, disposiciones que la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 135, señala

siendo las siguientes: Queda prohibido a los trabajadores: "Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez.

## TRABAJO DE LAS MUJERES

Los derechos de las mujeres trabajadoras son las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo. Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares o entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan de los derechos de igualdad garantizada por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Ley Federal del Trabajo artículo 164 a 172, Relacionados al Trabajo de las Mujeres.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades. Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Ley Federal del Trabajo artículos 173 a 180, Relacionados al Trabajo de los Menores.

Artículo 173.- El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes

médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche; II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio; III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta.

Artículo 176.- Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen.

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a: I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo; II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas. III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares; IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y, V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

## CONCLUSION

En la ley laboral existe la figura de la rescisión de las relaciones de trabajo, que también es una terminación de la relación laboral. El artículo 46 reza: el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

En algunos casos con la finalidad de evitar juicios, el patrón y el trabajador dan por terminada la relación laboral, llegando a convenir por mutuo consentimiento que el trabajador reciba su parte proporcional de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo proporcional al tiempo trabajado del año en curso, prima de antigüedad y si la empresa lo otorga: bonos de productividad, vales de despensa, fondo de ahorro, caja de ahorro, compensación que otorgue el patrón como reconocimiento por el servicio prestado, salario de los días trabajados a la fecha de la terminación y alguna otra prestación a la que se tenga derecho.