



Mi Universidad

ENSAYO

Nombre del Alumno **Medardo Ventura Jiménez**

Nombre del tema **Unidad II RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONES Y DE LOS TRABAJADORES**

Parcial **1**

Nombre de la Materia **Etica y legislación**

Nombre del profesor **Prfr. Manolo Rubén Rodríguez**

Nombre de la Licenciatura **TS Y GC**

Cuatrimestre **9**

En el presente ensayo voy a hablar acerca de lo relacionado con el derecho laboral de las nuevas reformas en México, tanto derechos y obligaciones del patrón como también los derechos y obligaciones del trabajador, así mismo los derechos de las mujeres trabajadoras como de los menores de edad.

Cuáles son las causas para rescindir una relación de trabajo. En este apartado se menciona que La rescisión de la relación laboral es la terminación voluntaria de la relación de trabajo por parte del trabajador o del patrón, por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, clasifica de dos formas la rescisión, siendo sin responsabilidad para el patrón y sin responsabilidad para el trabajador, mismas que a continuación se diferencian:

a) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el patrón: El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación laboral de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y son: I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia. Entre otras no menos importantes.

b) Rescisión de las relaciones laborales, sin responsabilidad para el trabajador: El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y son:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador. II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo. IV. Reducir el patrón el salario del trabajador. Entre otras no menos importantes.

Qué es la Terminación de la relación laboral: Es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo, conforme lo señalado por los artículos 53 y 434 de la Ley Federal del Trabajo, siendo:

- a) El mutuo consentimiento de las partes. b) La muerte del trabajador. c) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. d) La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. e) Si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, además del pago de la prima de antigüedad, si es que le corresponde; o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes. f) La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

La rescisión puede ser por medio de despido Justificado y/o renuncia al primero 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 y el segundo es cuando el colaborador decide renunciar a su puesto.

Son obligaciones de los patrones: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo establecidas por esta ley, aplicables a sus empresas o establecimientos. Cumplir en materia de igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia.

Son prohibiciones de los patrones de acuerdo al 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. •Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura. •Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; •Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.

el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo menciona que **las obligaciones de los trabajadores 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.

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.

Las garantías sociales garantizan, protegen y tutelan los derechos de las mujeres trabajadoras, quienes deben disfrutar algunos derechos propios de su sexo, en función de la maternidad, de las responsabilidades sobre la crianza de los hijos y la atención a la familia, de acuerdo con las costumbres del medio social. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

En cuanto al trabajo de los menores La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, apartado A, fracción III permite el trabajo a los mayores de 14 años, pero no así a los menores de este rango, de acuerdo con lo que se señala a continuación: •“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Considero que es de vital relevancia conocer nuestros derechos y obligaciones laborales ya que estamos inmersos en el tema y es nuestro deber conocerlos e identificarlos. Así mismo como trabajadores sociales es importantes que conozcamos las nuevas reformas al derecho laboral y estar al día con la información.