



Nombre de alumno: Francisco de Jesús Marto González.

Nombre del profesor: LIC. Rosibel Carbajal de Leon.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Ética y legislación

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Noveno Cuatrimestre.

Fecha: 18/06/2024

Duración de las relaciones de trabajo.

La duración de las relaciones laborales se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado trabaja para un empleador en un puesto específico. Esencialmente, es la cantidad de tiempo que un empleado permanece empleado en una posición particular dentro de una organización. Esta duración puede variar desde unos pocos días hasta décadas, dependiendo de varios factores como las políticas de la empresa, las leyes laborales, el tipo de trabajo y las preferencias tanto del empleador como del empleado.

La duración de las relaciones laborales puede estar influenciada por factores económicos, sociales, legales y culturales, así como por la naturaleza del trabajo y las políticas de recursos humanos de la empresa.

Las relaciones laborales y el sueldo están estrechamente relacionados en el contexto del empleo.

El salario y las relaciones laborales están interconectados de varias maneras, y la forma en que se manejan puede tener un impacto significativo en la satisfacción, la motivación y la retención de los empleados.

En el Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dice que

-LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO. A FALTA DE ESTIPULACIONES EXPRESAS, LA RELACIÓN SERA POR TIEMPO INDETERMINADO..."

La duración de las relaciones de trabajo se refiere al tiempo durante el cual un empleado presta sus servicios a un empleador bajo un contrato laboral. Este tiempo puede variar ampliamente y depende de diversos factores como la naturaleza del trabajo, el acuerdo entre las partes y las leyes laborales .

1. Relación de Trabajo por Tiempo Indeterminado.

Es la forma más común de contrato laboral, donde no se especifica una fecha de terminación.

2. Relación de Trabajo por Tiempo Determinado

En este caso, el contrato especifica una fecha de inicio y una fecha de finalización.

3. Relación de Trabajo para Obra o Servicio Determinado

El contrato se establece para la realización de una obra o servicio específico, y su duración está ligada a la conclusión de la misma.

Rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo es un tema complejo y fundamental en el ámbito laboral, que implica la terminación del contrato entre un empleador y un empleado. Este proceso puede ser voluntario o involuntario, y tiene implicaciones significativas para ambas partes.

La relación laboral está regida por un contrato que define los derechos y obligaciones de los involucrados. No obstante, diversas circunstancias pueden llevar a la rescisión de este contrato, es decir, a la terminación de la relación laboral. La rescisión puede ocurrir por iniciativa del trabajador, del empleador, o por causas ajenas a ambas partes. Es crucial entender las razones detrás de la rescisión, las implicaciones legales y las mejores prácticas para manejar este proceso de manera justa y eficiente.

La rescisión de una relación laboral tiene múltiples consecuencias:

- Para el Trabajador: La pérdida de empleo puede tener un impacto significativo en la estabilidad financiera y emocional del trabajador. Dependiendo de la causa de la rescisión, puede afectar su reputación profesional y futuras oportunidades laborales.
- Para el Empleador: La rescisión puede implicar costos legales, de indemnización y de reemplazo del trabajador. También puede afectar el clima laboral y la moral del equipo, especialmente si no se maneja de manera transparente y justa.

●
El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas por las cuales un trabajador puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él mismo. Esto significa que, bajo las condiciones descritas en este artículo, el trabajador tiene el derecho de terminar su contrato de trabajo y, al hacerlo, puede reclamar las indemnizaciones que correspondan.

Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo de México

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Trabajador:

- Engaño del Patrón: Si el patrón o sus representantes lo inducen a error respecto a las condiciones de trabajo mediante engaños.
- Faltas de Probidad u Honradez: Por parte del patrón, sus familiares o representantes en el desempeño de sus funciones.
- Violencia o Amenazas: Ejercicio de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u ofensas por parte del patrón o sus representantes.
- Reducción del Salario: Si el patrón reduce el salario del trabajador.
- No Pago de Salario en Término Convenido: Si el patrón no paga el salario en la fecha o lugar convenidos.
- Daños por Negligencia: Si el patrón causa intencionalmente perjuicios materiales a los instrumentos de trabajo o por negligencia grave.
- Riesgo de Salud: Si existe peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o por condiciones nocivas.

Cuando un trabajador rescinde su contrato de trabajo bajo las causales mencionadas en el artículo 51, tiene derecho a las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- Indemnización Constitucional: Equivalente a tres meses de salario.
- Prima de Antigüedad: Equivalente a doce días de salario por cada año de servicios.
- Salarios Devengados: Pago de los días trabajados hasta la fecha de la rescisión.
- Prestaciones Adicionales: Cualquier otra prestación que esté pendiente de pago, como aguinaldo, vacaciones no tomadas, y prima vacacional.

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo mexicano es un pilar importante en la protección de los derechos laborales, permitiendo a los trabajadores

rescindir su contrato sin responsabilidad cuando se enfrentan a situaciones injustas o peligrosas. Conocer y entender este artículo es esencial tanto para los empleados como para los empleadores, ya que promueve prácticas laborales justas y respalda la justicia en el ámbito laboral.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas por las cuales un empleador puede rescindir la relación laboral sin responsabilidad para él mismo. Este artículo es crucial ya que define las condiciones en las que un empleador puede despedir a un trabajador sin necesidad de pagar indemnización por despido injustificado.

- **Engaño por parte del Trabajador:** Si el trabajador engaña al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.
- **Faltas de Probidad u Honradez:** Si el trabajador incurre 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.
- **Comisión de Delitos Intencionales:** Si el trabajador comete, en contra del patrón, alguno de sus compañeros de trabajo o cualquiera otra persona en el establecimiento, un delito intencional que quede debidamente comprobado.
- **Perjuicio Material Intencional o por Negligencia:** Si el trabajador ocasiona intencionalmente, en el desempeño de sus labores, perjuicios materiales durante el servicio, a los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- **Revelación de Secretos:** Si el trabajador compromete, por imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

- Faltas Injustificadas: Si el trabajador tiene más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Desobediencia a las Órdenes del Patrón: Si el trabajador desobedece al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, en el desempeño de sus labores.
- Negativa a Adoptar Medidas Preventivas: Si el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- Asistencia en Estado de Ebriedad o Bajo la Influencia de Drogas: Si el trabajador asiste al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En este caso, el trabajador deberá informar al patrón, presentando el dictamen respectivo.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de México proporciona un marco legal claro y detallado sobre las causas justificadas para la rescisión de la relación laboral por parte del empleador. Conocer y aplicar correctamente este artículo es esencial para ambos, empleadores y trabajadores, ya que promueve un entorno de trabajo justo y equitativo, donde se respetan los derechos y se cumplen las obligaciones de todas las partes involucradas.