



**Nombre de alumnos:**

**Victoria Guadalupe Gonzalez Villarreal**

**Nombre del profesor:**

**Lic. Ramiro Roblero Morales**

**Nombre del trabajo:**

**Ensayo: ¿Cuáles son las causas por las cuales el patrón pueden dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte?**

**Materia: Ética y Legislación**

**Grado: 9<sup>no</sup> Cuatrimestre**

**Grupo: “A”**

## INTRODUCCIÓN

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. Es por ello que en el presente ensayo tiene como finalidad analizar las causas o razones que el patrón debe conocer para finalizar o terminar una relación de trabajo sin que exista responsabilidad de su parte. Es decir, sin que el patrón y obrero lleguen a conflictos que puedan generar una mala imagen para la empresa o sistema a la cual se esté representando.

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

La Ley Federal del Trabajo nos da a conocer que el patrón, puede dar por terminada la relación del trabajo, sin poseer responsabilidad alguna, cuando el empleado trabajador, posee conductas negativas para la empresa u organización para la cual se encuentre laborando, así mismo puede despedir cuando no se le da una buena imagen o presentación al sistema al cual presta su servicio, para ello analizaremos la siguiente lista (Justia, 2020) señala:

1. Engañe al patrón con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca.

Este problema se visualiza, con empleados que migran a nuestro país, por ejemplo, una persona del salvador, por ende, no cuenta con doble nacionalidad, en ocasiones el deseo de trabajar o bien por la necesidad de obtener una remuneración económica, buscan documentos falsos o bien realizan la prestación de documentos a un conocido, en este caso el patrón o jefe inmediato, tiene el derecho de realizar un despido.

2. Incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que haya habido provocación o que obre en defensa propia.

Suele suceder cuando por diversos motivos, es una de las causas más frecuentes de despido, que hace que en nuestro país el desempleo siga creciendo, generalmente pasa cuando el jefe le excede confianza al subordinado y le da a manejar dinero, también es común en tiendas de supermercado, con los puestos de cajeros, al ver esta falla el jefe

inmediato, gerente o responsable, tiene la obligación de generar despido, comúnmente se da de manera pacífica.

3. Incurra durante sus labores, en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia en contra de sus compañeros siempre y cuando altere la disciplina del lugar de trabajo.

Este despido es generado por fallas de honradez, comúnmente suele suceder en el horario de trabajo, pero va acompañado de conductas inapropiadas entre los mismos compañeros provocando a su vez la alteración de una conducta buena en el área de trabajo.

4. Incurra fuera del servicio en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia graves en contra del patrón, sus familiares o personal directivo y administrativo, y que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Este problema suele suceder cuando aparte de faltas de probidad u honradez, existe actos violentos o en contra del jefe inmediato, familiares del dueño de la empresa o ante el personal que posea un puesto superior ante el subordinado o empleado, llevando de esta manera un clima organizacional inadecuado para los demás trabajadores.

5. Ocasione de forma intencional o negligente perjuicios materiales en los edificios, obras e instrumentos relacionados con el trabajo.

Este despido surge cuando los empleados o empleado en sí, está inconforme ante algunas prestaciones o ante su remuneración económica, que exige o cree que es necesaria que como empleados obtengan y la da a conocer ante sus superiores de manera negativa y que por lo general puede afectar la imagen de la empresa.

6. Comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él por su imprudencia o descuido.

Un descuido en ocasiones nos puede causar el desempleo, tal es el caso cuando el empleado pone en riesgo la infraestructura o los integrantes de la empresa, ya sea porque pertenezca a una banda delictiva o bien cuando la empresa maneja algunos materiales como el gas, suele pasar que el equipo falle o que el encargado no realice la inspección adecuado y por ende ponga en riesgo la vida de todos.

7. Cometa actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

En la actualidad existe todo tipo de personas, y lamentablemente no todas las empresas aplican exámenes psicológicos que midan el nivel mental de la persona, es por ello que en el campo laboral esta causa sea efecto de despido, pues suele suceder que la relación laboral llegue más allá de una simple amistad.

8. Revele secretos de fabricación o asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

La competencia, existe en todos lados, más cuando realizas innovaciones que hacen crecer nuestro negocio u empresa, cuando trabajamos en un sistema dedicado a la elaboración de un producto puede ocurrir que nuestros trabajadores le den ideas a la competencia sobre lo que nosotros creamos, es por ello que nuestro superior al notar esto se ve en la necesidad de generar un despido.

9. Tenga más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin causa justificada o sin permiso del patrón.

Nuestra puntualidad y asistencia habla de nosotros donde quiera, cuando requerimos o tenemos la necesidad de un empleo y a la vez de ganar dinero, es importante poner atención a la puntualidad, debido que en cualquier empresa en la que trabajemos 3 faltas en un lapso de 30 días sin motivo alguno el jefe se ve en la necesidad de realizar un despido.

10. Desobedezca al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Obedecer es la clave del éxito, pero tampoco esto quiere decir que permitiremos como empleados la carga de trabajo, pero en ocasiones se suele confundir lo que genera conflictos con nuestros superiores, llevando así a un despido.

11. Se niegue a adoptar medidas preventivas en caso de enfermedades o accidentes.

En pleno 2020, tenemos una pandemia que en todos los empleos afecto de una u otra manera, el caso es que con ello hay tomar medidas de higiene y el uso necesario de algunos materiales, algunos empleados fueron despedidos por motivos a que su falta de creencias e ideologías son las que se resisten al cambio, generando así el despido.

12. Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico.

Este problema influye demasiado al momento de un despido debido a que, en México es uno de los países que mayor alcohol consume y en ocasiones suele suceder que los empleados se presenten en estado de ebriedad o con la ingesta de una sustancia.

13. Sea sentenciado con pena de prisión que impida el cumplimiento de la relación laboral.

Esto ocurre cuando el empleado realiza un acto delictivo a la sociedad y por ende debe de pagar por el delito, debido a la ausencia y al acto que, de detención al realizar, el jefe en automático debe de realizar un despido por esta sencilla razón.

14. Tratándose de trabajadores de confianza, si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza al trabajador por parte del patrón.

Cuando los jefes mantienen empleados de confianza y estos realizan o exceden el abuso de confianza, el patrón, jefe inmediato, superior o gerente a cargo del empleado, debe tomar la medida de despido.

## **CONCLUSIÓN**

Las rescisiones que surgen en la relación laboral debe ser terminada de manera armónica, es por ello que este ensayo tiene como principal causa el análisis y para ello generar un conocimiento ante el personal de una empresa como el jefe inmediato o representante, llegando a concluir que estos puntos son esenciales para evitar un despido injustificado o justificado, para que cuando surja un caso de estos poder defendernos y evitar un conflicto en el cual se llegue a terminar en malos términos para el subordinado y que cause una mala imagen para la empresa que se labora.

## **BBLIOGRAFÍA**

<https://mexico.justia.com/derecho-laboral/rescision-de-la-relacion-laboral/preguntas-y-respuestas-sobre-la-rescision-de-la-relacion-laboral/#q2>

Antología proporcionada por el catedrático de la Universidad del Sureste Campus de Frontera Comalapa Chiapas