



Nombre de la alumna: Samayoa Escobar Denisse

Nombre del profesor: Lic. Ramiro Roblero Morales

Nombre del trabajo: Ensayo: Causales para rescindir una relación de trabajo.

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Ética y legislación

Grado: 9º Cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 01 de julio de 2020

INDICE

INTRODUCCIÓN ----- 3

CAUSALES PARA RESCINDIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO ----- 5 - 7

CONCLUSIÓN ----- 8

BIBLIOGRAFÍA ----- 9

“La confianza perdida es difícil de recuperar, porque la confianza no crece como las uñas”.

Johannes Brahms

INTRODUCCIÓN

Hablemos sobre la rescisión laboral, que es muy importante en cualquier sector en que uno se ha desempeñado o aún se desempeñara, tratando de velar por todos sus derechos del trabajador como también del patrón. Hablaremos también de las causas que presentan estos contratos para que el trabajador tenga su nueva área en cualquier empresa, como también debemos saber que las empresas tienen sus propias reglas y normas, y saber que cualquier contrato las debe incluir para que no haya ninguna inconformidad de parte del trabajador, o ya sea al mismo tiempo del patrón, esto sirve para que ambos terminen de la manera legal y coherentemente.



CAUSALES PARA RESCINDIR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

Debemos saber primeramente a que se refiere la rescisión laboral, este concepto se refiere a la acción legal que permite finalizar una relación jurídica por alguna u otra causa que se presenta o es señalada, sin afectar de las responsabilidades de otros, es decir, a lo externo. Se sabe bien que en el artículo 51 de la ley federal de trabajo también establece las responsabilidades del trabajador. Roblero (2020, pp. 51-53) menciona:

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. Que el patrón engañe al trabajador respecto de las condiciones de trabajo, sin embargo, esta causal quedará subsanada si el trabajador labora por 30 días bajo esas condiciones. Que el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos.

En este artículo el cual es el 51 de LFT en el cual se mencionan dos importantes textos, en este caso se refiere a la lealtad u honradez ya sea del trabajador o del patrón, pero ahora bien, el patrón y los que están a su alrededor hagan alguno que otro acto de violencia, mas sin embargo hemos hablado también sobre los derechos que tiene tanto el patrón como el trabajador de alguna institución u organización o cualquier otro sector, el trabajador debe recibir el salario el día establecido que se le ha dicho, la hora y el lugar en donde se sitúa, es importante que el trabajador se comunique con RRHH, ya que ellos establecen, los derechos de cada trabajador, o por si se quejan de alguna que otra injusticia dentro de cualquier empresa. Claro esta que, como trabajadores de una empresa, debemos ser honestos ante cualquier circunstancia, faltar cuando sea necesario y no hacer las faltas por incumplir las responsabilidades que se le incluyen al trabajador, tener en cuenta que debemos respetar las decisiones que tome el trabajador, y hacer de una muy buena terminación los contratos que se firman o los que están por finalizar.

Existen varios párrafos en el cual se hacen referencia a los derechos del trabajador y del patrón, del patrón, ser honesto, ser leales ante cualquier situación, el trabajador, al igual que ser leales, no imponer de su libertad a ellos, no se deben cometer actos inmorales dentro del lugar de trabajo, saber confiar en algunos y en otros no, ya que existe la confianza entre el trabajador y el patrón, pero a los trabajadores se les debe dar la buena información dependiendo de su área, ya que cada trabajador tiene su propia área, y sabara lo que se hace en cierto lugar de trabajo, para ello, existe también la capacitación, como lo mencionaba antes existen los RRHH para protegerlos y darles un buen ambiente laboral, tanto como para el trabajador como para el patrón. Roblero (2020, pp. 54-56) aclara:

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

Es importante mencionar que, ante cualquier aviso, ya sea de la empresa o de alguna otra área dentro de ella, debe tener conocimiento el trabajador si en este caso se está incluyendo su área de trabajo. Es importante también, notificar cada documento que sea importante dentro de la empresa o de los trabajadores.

Es necesario saber que el departamento jurídico estará en constante evaluación refiriéndose hacia la rescisión laboral que se presenta en cualquier empresa, existen documentos legales entre el trabajador y la empresa, siempre y cuando se le notifique con tiempo los contratos, ya que sean firmados y explicados, se deberá entregar copias al trabajador, en caso de alguna perdida de algunos documentos que el y el patrón han firmado legalmente, si en dado caso el trabajador no acepta el original ni las copias, el patrón o la empresa, deberá contar con testigos de alta confianza, para que estén a atento aviso, ante cualquier inconformidad por parte del trabajador. La comunicación debe ser directamente con el departamento de RRHH. Farias (1987, pp. 10-17) redacta:

El Departamento Jurídico procederá a evaluar la situación y a elaborar el aviso de rescisión en su ca so, mismo que se sujetará al siguiente procedimiento: Por parte de

la Dependencia: - Se deberá entregar personalmente al trabajador el original y recabar la firma en las copias del mismo. Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso, no se le deberá de entregar ni el original - ni ninguna copia. Si el trabajador se niega a recibir el original del aviso, deberá hacerse constar esta situación en presencia de dos testigos, de referencia de confianza que en un momento dado se puedan presentar a la - Junta de Conciliación a rendir su testimonio en ese sentido.

Es importante que todo trabajador como se ha mencionado también debe tener comunicación con el departamento de RRHH, si en dado caso presenta alguna inconformidad a través de su área de trabajo o de la propia empresa, como también el patrón tendrá derechos que lo autoricen mientras el sea leal, con la propia empresa y con sus trabajadores, realizando algunas normas, reglas dentro de ella.

CONCLUSIÓN

Es importante contar con los valores que se nos han inculcado para seguir formando algo que nos apetece, es decir, ya sea una empresa, escuela o algún centro de salud, para eso es necesario conocer todos los derechos de los trabajadores que tienen dentro de la empresa, es por eso que se ha hablado de este tema que es rescisión laboral, en la cual es muy importante siempre tenerla en cuenta, ya que con esto también se dan a conocer los contratos que se deben hacer de forma legal, conocer los artículos como el que se ha mencionado, cada una de las fracciones, la confianza no solamente se basa en tenerla en cuenta en la vida diaria o fuera de la empresa u organización, es importante llevarla a cabo de la empresa en que nos hemos situado. Seguir formándonos constantemente en los valores.

BIBLIOGRAFÍA

Roblero, Morales Ramiro (2020). "*Causales para rescindir una relación de trabajo*" Ética y legislación, pp. 1-87

Farias, Longoria Gregorio (1987) "*Manual de procedimientos de contratación y rescisión laborales*". Universidad autónoma de nuevo león, dirección general de bibliotecas, 1-21 pp.