



**Nombre del alumno: Ximena Yelitza  
Reyes Gutiérrez**

**Nombre del profesor: Ramiro Roblero  
Morales**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Ética y legislación**

**Grado: Noveno cuatrimestre**

**Grupo: A**

**PASIÓN POR EDUCAR**

## **INTRODUCCIÓN**

La Ley Federal de Trabajo, en todos sus capítulos y artículos, establece los derechos y responsabilidades de los trabajadores y patrones, para regular las condiciones laborales y de beneficios de ambos, garantizando que no se vulneren los derechos de ninguna de las partes involucradas.

Sin embargo, las estipulaciones de derechos y obligaciones también incluyen los motivos de rescisión laboral de manera explícita para evitar cualquier injusticia, o al menos ese es su propósito principal.

A lo largo de este documento, se explicarán aquellas razones por las que el patrón puede dar por terminada la relación laboral sin que existan responsabilidades de su parte y el sustento legal que lo apoya y que evita o limita lo legal de lo ilegal.

Si bien es cierto que a lo largo de la Ley Federal del Trabajo se establecen derechos y responsabilidades de todas las partes involucradas en un contrato laboral, incluyendo todos los tipos de contratos que existen, también es bien sabido que la mayoría de las veces, es el trabajador quien desconoce de sus derechos.

Los contratos laborales pueden ser anulados por una acción u omisión, pero debe ser una falta de carácter grave pues la misma Ley Federal del Trabajo considera que no todo incumplimiento o falta dará paso a una cancelación de contrato. Una vez que el despido está solicitado, el patrón debe justificar la falta de la que el trabajador es acusado, en caso contrario, el trabajador podrá elegir entre continuar con el cumplimiento del contrato o la indemnización de tres meses de salario.

La rescisión de un contrato tiene efectos inmediatos, es por eso que se debe justificar y presentar evidencia del motivo de anulación. En caso de no tener ninguna evidencia, el trabajador puede demandar al patrón y alegar despido injustificado y demostrar que no existió ningún causante de despido.

## **CAUSALES PARA RESCINDIR UN TRABAJO**

El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, establece las causas de rescisión de contrato y las enlista, a continuación, se presentan las causas:

- Que el patrón engañe al trabajador respecto a las condiciones de trabajo, sin embargo, esta causa quedará subsana si el trabajador labora por 30 días bajo esas condiciones.
- Que el patrón, sus familiares, directivos o administrativos a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, sus hijos o sus hermanos.
- Reducción del salario del trabajador.
- Que el trabajador no reciba el pago del salario en los términos convenidos.
- Que el patrón perjudique maliciosamente los utensilios o herramientas de trabajo del trabajador.

- Que se ponga en riesgo la salud del trabajador o su familia, por no cumplir con los requerimientos de salud e higiene establecidos por la ley.
- Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento y las personas que se encuentran en él.

Todo lo presentado con anterioridad, son algunos de los motivos que se encuentran explícitos y detallados en la ley, sin embargo, también puede ser motivo de rescisión de contrato cualquier otra falta que sea considerada grave y que, como fue expresado en párrafos en anteriores, pueda ser demostrado.

## **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

EL artículo 47 de la ley antes mencionada, se encarga de especificar los causales que pueden dar pie a la rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón:

- I. Alterar sus recomendaciones, experiencia laboral y preparación académica. Todo esto es motivo de despido sin responsabilidad para el patrón, pues es considerada una falta grave.
- II. Falta de honradez, actos de violencia, amagos injurias, en contra del patrón, sus familiares o trabajadores administrativos y directivos. A menos que sea por defensa propia o como mediador de provocación.
- III. Cometer lo anterior en contra de sus compañeros de trabajo, sobre todo si se altera la disciplina y el orden de trabajo.
- IV. Cometer los actos de la fracción II, pero fuera del trabajo y que imposibiliten la continuidad del trabajo.
- V. Si el trabajador causa daño intencional a la maquinaria de trabajo, herramientas, materias primas, etc. Y este daño no permite continuar con el trabajo.
- VI. Si el trabajador causa las mismas acciones de la fracción anterior, no con dolo, pero con negligencia.

- VII. Si el trabajador compromete la seguridad del establecimiento y las personas que se encuentran en él.
- VIII. Si se comenten actos inmorales en el trabajo o establecimiento
- IX. Si el trabajador revela secretos de fabricación o asuntos de carácter privado con intención de perjuicio de la empresa
- X. Tener tres faltas sin justificación en un lapso de 30 días.
- XI. Desobediencia al patrón o superiores en relación al trabajo para el que fue contratado
- XII. Si el trabajador se niega a acatar y seguir las reglas de prevención de seguridad y salud que son indicadas por el patrón
- XIII. Si el trabajador se presenta a laborar en estado de embriaguez o con el uso de narcóticos o drogas, a menos que sea por prescripción médica, pero deberá hacerse saber al momento de la contratación presentando por escrito la prescripción médica.
- XIV. Si el trabajador presenta una pena de prisión que impida que cumpla con su contrato laboral
- XV. Todo aquello que se considere una falta grave y complique o imposibilite el cumplimiento de su contrato.

También es importante mencionar que es el patrón quien debe avisar con días de anterioridad la cancelación o anulación de contrato, con un aviso escrito, fechado y en el que se expongan los motivos de despido. Si el trabajador se niega a recibir la notificación, el patrón debe hacerlo saber a la junta respectiva, otorgando la dirección domiciliaria que el trabajador tenga registrada y solicitando su notificación.

Si bien es cierto que son muchas las razones por las que un patrón puede desemplear al trabajador sin responsabilidades, cuando alguien es contratado, se espera que no haya necesidad de hacer uso de ninguno de los artículos. De todas maneras, es importante que los empleadores conozcan la ley, para que la aplicación pueda ser legal y transparente y disminuya el abuso de la misma.

## CONCLUSIÓN

En México, es muy común pensar en injusticias cometidas por el patrón cuando se habla de despidos y de la ausencia de responsabilidad del patrón. Sin embargo, en este documento se expresaron los sustentos legales que dan base a todas las situaciones en las que un empleador puede ser exonerado de responsabilidades.

Creo que las leyes en nuestro país, no son aplicadas con efectividad en la mayoría de los casos, porque las desconocemos y no podemos usarla como debería de ser. Por eso es recomendable que se puedan estudiar y conocer todos los artículos que sustenten nuestro trabajo, para así disminuir el abuso autoritario y la desventaja de los que menos conocen.

Como conclusión, realzo la necesidad de incluir la educación legal en la educación básica, pues son las escuelas en dónde se debe de brindar la mayor cantidad de información necesaria para poder desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral. Y también me gustaría que se pudiera terminar con la criminalización de los patrones, pues muchas veces son ellos quienes quedan como “los malos de la historia” al hacerse responsables y cumplir con apego a la ley.