

**Nombre de la alumna:**

Nancy Karina Gordillo Méndez

**Nombre del profesor:**

Lic. Ramiro Roblero Morales

**Nombre del trabajo:** ensayo

**Materia:** ética y legislación

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** 9º Cuatrimestre

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN.....	4-5
CONCLUSIÓN.....	6
BIBLIOGRAFÍA.....	7

## INTRODUCCIÓN

La rescisión de la relación del trabajo, es un acto mediante el cual se da por concluida la relación laboral, en la cual significa una causa grave por el incumplimiento de la parte, en este caso del trabajador. Esto quiere decir que el trabajador no cumple con las obligaciones consignadas por la empresa. Sin embargo en ese momento tiende a nacer la rescisión de la relación laboral.

Es evidente que este despido es considerado por la ley como una forma de rescisión. Un acto unilateral por virtud en la que el patrón da por terminada la relación laboral. Este invoca las causas graves de incumplimiento de sus obligaciones por parte de este, es decir del trabajador, donde el patrón exime de toda responsabilidad.

A continuación le presento algunas de las causas por las cuales el patrón puede dar por terminada la relación de trabajo sin que exista responsabilidad.

## **CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON**

Efectivamente pueden existir muchas causas por las cuales el patrón puede dar por terminada una relación de trabajo, bueno yo considero que el patrón debe utilizar el periodo de prueba para comprobar la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador y, al finalizar el mencionado periodo de prueba, si el trabajador no acredita los conocimientos necesarios para desarrollar las labores, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral. sin embargo todo trabajador al momento de presentarse en algún trabajo, deben de ser honestos, en la cual en donde sus documentos detallan informaciones sobre sus habilidades , conocimientos o también lo mencionado anteriormente las facultades del trabajador . Ya que estos son elementos muy esenciales para cualquier empresa. Hernández (2020) afirma:

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

Muchas veces pueden existir casos como este, donde el trabajador ha engañado al patrón para conseguir el empleo, cuando ha mentido sobre factores como los conocimientos experiencia que posee o documentación que avalan tales conocimientos o la identidad del empleado. Puesto que todas las personas deben de ser legales, por que formaran parte de una empresa u organización, donde les permitan desarrollar sus conocimientos, ya que cualquier empresa requiere de personales, con buenos conocimientos, habilidades, donde puedan desempeñarse de manera eficiente en cada una de las funciones, o áreas. Está claro que esto les permite a las empresas alcanzar de manera correcta sus objetivos. Como se puede entender es que su importancia radica en que es una herramienta de control interno, por medio del cual, la empresa genera certeza, confiabilidad y comprobación de la historia del trabajador dentro de la empresa.

Por lo consiguiente, la falta de probidad es asimilable cuando a la falta de honradez en el sentido de rectitud moral a la intensión o ánimo de apartarse del cumplimiento de ciertas obligaciones sociales o al incumplimiento del deber contraído. Si el trabajador cometió esa falta, el patrón está facultado para despedirlo justificadamente. Por ejemplo cuando un trabajador llega a su lugar de trabajo y ese día no saluda, ni le dirige la mirada a su jefe. Debido a esto podríamos decir en este caso que ha habido una falta de descortesía, pero de ninguna manera su

comportamiento del empleado constituye una falta grave en lo que corresponde al trabajo, mucho menos de una falta de probidad u honradez. Pero si en dado caso el empleado comete actos de violencia en contra de su patrón, es naturalmente que surja un despido. Pacheco (2019) argumenta:

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.(p.1)

Yo pienso que no es necesario que se cometa la falta varias veces para que pueda haber un despido, el patrón puede despedir del empleo al trabajador en el momento que se comete una conducta grave .de la misma manera la honradez la puedo definir como el de no proceder rectamente en las funciones encomendadas ya que la falta de voluntad del trabajador de enmendarse refleja tal voluntad de cuidar la función encomendada.

Del mismo modo este es otras de las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Puesto que un hostigamiento es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Y de la misma forma ocurre con el acoso sexual, ya que este es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios veces. Hernández (2020) argumenta:

Cometa actos inmorales, hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. (p.2)

Sin embargo al acosar a una compañera o compañero no solo le afecta a la persona sino que también daña todo el funcionamiento de una organización y la productividad de la misma. Si el trabajador quiere permanecer en un trabajo debe evitar cometer estos actos, ya que cualquier empresa requiere de trabajadores comprometidos con su trabajo. Cuando estos 2 actos inmorales se cometen dentro de cualquier empresa o institución, el patrón debe de inmediatamente despedir al trabajador. Dentro de cualquier empresa se debe desarrollar un clima de respeto y seguridad. Por lo consiguiente la consecuencia es un ambiente conflictivo, y

apático por parte del personal, como lo mencione anteriormente una baja productividad y un deficiente desempeño laboral.

## **CONCLUSIÓN**

Puedo concluir que la rescisión de la relación laboral , ha sido un tema de gran interés, donde he aprendido que un despido no se da , sin ninguna justificación , siempre y cuando exista causas graves por las cuales el patrón puede despedir al personal , como lo he mencionado anteriormente el trabajador comete conductas inadecuadas. Puesto que a ninguna empresa no les beneficia en nada al contar con personales con estos tipos de conductas. Ya que esto puede orillar a la empresa a que fracase, también en donde disminuya su productividad.

## Bibliografía

- Pacheco, J. (2019). Causas de la rescisión laboral.p.1-2
- Hernández,G. (2020).reinserción laboral.p.1