



**Nombre de alumna: Evelin Roblero
Rea**

**Nombre del profesor: Ramiro Roblero
Morales**

**Nombre del trabajo: Ensayo de
Rescisión de las Relaciones de Trabajo**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Ética y Legislación

Grado: 9 cuatrimestre

Grupo: "A"

INTRODUCCIÓN

Dentro de una organización existen muchos aspectos que pueden ser positivos o negativos, pero para ello es necesario conocerlos y saber como actuar cuando encontremos uno de ellos, es importante como trabajadoras sociales ser conscientes de que existirán problemáticas por lo mismo es necesario saber como actuar y tratar de encontrar una solución de una manera justa. La rescisión es de gran importancia ya que puede llegar a ser de manera justa o injusta por ello es importante entender todo lo que conlleva.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Actualmente al obtener un empleo es de suma importancia conocer todos los aspectos y todo lo que conlleva el poder realizar una actividad y obtener buenos resultados, pero cuando esto no ocurre es importante tener en cuenta que puede provocar diferentes problemas dentro de una organización en estos casos es cuando ocurre la rescisión. La rescisión es la nulidad de los contratos de trabajo, esta terminación de contratos es realizada cuando no existe una buena labor por parte del trabajador o del jefe, cuando existe una omisión es necesario que sea de gravedad ya que la ley específica que si no existe ciertas omisiones graves no es necesario acudir a la rescisión.

Antes de hacer la rescisión es de suma importancia que exista un aviso por escrito y el patrón debe dárselo al trabajador con los siguientes puntos como la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, principalmente en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Existen las rescisiones justificadas e injustificadas, para que una rescisión sea justificada es necesario que el jefe o patrón deba comprobar las causas del porque se origino el problema y si esto no llega a ocurrir es responsabilidad del patrón otorgarle una indemnización con 3 meses del salario obtenido y tendrá que cumplir con el contrato tal y como este dictado, aunque también puede ser posible que sea una rescisión injustificada, esto sucede por diferentes razones, y puede darse a conocer ya que cuando el patrón despide al trabajador este queda a la deriva, porque el trabajador puede poner una denuncia en la cual se demuestre que no ocurrió ningún problema. (Nájera, 2009) afirma: "la rescisión puede ser producto de la realización de una conducta o sea un hacer, como podría ser que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo; o de una omisión o sea un no hacer" (p 35). Existen muchas causas por la que hay una rescisión en una relación de trabajo, por lo mismo existe un artículo que se encarga de todo lo relacionado a ello, en su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador.

- ❖ 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. Este supuesto puede presentarse durante la prestación del servicio por parte del trabajador.
- ❖ La reducción del salario del trabajador.

La rescisión de la relación de trabajo tiene ciertas características fundamentales

- ❖ Es un acto unilateral; supone la conducta de uno solo de los sujetos de la relación laboral.
- ❖ Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, puede ejercitarlo o no.
- ❖ Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, con forme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo

La rescisión disuelve la relación laboral antes del plazo fijado a dicha relación. Sólo opera cuando se dan las pruebas, igualmente graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, según lo dispuesto por la fracción XV del artículo 47.

Engaño del trabajador o del sindicato que lo propones para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidades, aptitudes o facultades de que carezca, es decir que si la causa de despido es el engaño al patrón; el despido puede realizarse en un lapso de treinta días a partir de la indicación de la prestación del servicio. Después de ese término se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destreza mostradas por el trabajador

Negligencia. Si el trabajador por negligencia inexcusable de su parte ocasiona perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Imprudencia o descuido inexcusable. El trabajador, al incurrir en tales supuestos, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que estén en el mismo. No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra.

CONCLUSIÓN

Es de gran importancia conocer estos aspectos dentro de trabajo social ya que dentro de una organización podemos encontrar este tipo de problemas y tratar de encontrar una solución junto con los jefes y trabajadores. Tenemos que conocer todos los puntos importantes y sobre todo es necesario contar con las leyes adecuadas, tenemos que saber las características del problema y saber afrontarlo.

REFERENCIA

Nájera, M. A. (2009). derecho laboral. *unidad de estudios superiores la paz* , 35-196.