



Nombre del alumno (a):

GUET BAUTISTA IXCHEL ALEXANDRA

Nombre del profesor:

Lic. HERNANDEZ LOPEZ GLADIS ADILENE

Nombre del trabajo:

CUADRO SINOPTICO

Materia: DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Grado:

6to. CUATRIMESTRE.

Grupo:

LIC. EN DERECHO

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Son causas de suspensión temporal

de las obligaciones de prestar servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y patrón:

La enfermedad contagiosa del trabajador, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, la prisión preventiva, arresto del trabajador, la designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales.

En caso de que las autoridades competentes emitan declaratoria de contingencia sanitaria se dispondrá por los artículos 429 de esta ley.

El trabajador deberá regresar a su trabajo

Al día siguiente en que termine la fecha de la causa de suspensión.

Ya sea también dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

El trabajador o patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada, sin recurrir en responsabilidad.

Son causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad del patrón las que.

Las indemnizaciones consistirán

Si la relación de trabajo fuere menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios.

Si excediera un año en una cantidad al importe de los salarios de seis meses por el primer año y veinte días por cada uno de los años siguientes.

Si la relación fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo:

La suspensión surtirá efectos en los casos en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la se produzca por incapacidad, hasta que termine el tiempo fijado por el instituto mexicano del seguro social.

Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la guarda nacional, el tiempo de servicios se tomara en consideración para determinar su antigüedad.

Engañe al trabajador o el sindicato hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.

Cometer el trabajador fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo, administrativo. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

el patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron el aviso se deberá entregar personal, la falta de este presumirá la separación no justificada.

Engañar al patrón o en su caso la agrupación patronal al proponerle el trabajo, incurrir al patrón, familiares o cualquiera de sus representantes, reducir el patrón el salario del trabajador, no recibir el salario correspondiente, comprometer al patrón con su imprudencia.

Son causas de terminación de la relación de trabajo:

El mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del termino o inversión del capital, la incapacidad física o mental.

El trabajador podrá solicitar ante autoridad conciliadora o tribunal si no existe arreglo conciliatorio que se le reinstale en el trabajo que desempeña o se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio no se comprueba la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un periodo de doce meses.

Son actuaciones notoriamente improcedentes las que:

Ofrezcan algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del centro federal de conciliación y registro laboral, centros de conciliación locales o tribunales, así como terceros de un procedimiento laboral.

Alterar un documento firmado, exigir la firma de papeles en blanco, presentación de hechos falsos en juicio, negar acceso a un establecimiento.

La persona empleadora quedara eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones en casos de que se trate trabajadores que tengan antigüedad menor de un año, en los casos de trabajadores de confianza.

BIBLIOGRAFIA:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.