



**Nombre de la alumna: Ruleydi Sales Felipe**

**Nombre del profesor: Derli Guadalupe González**

**Nombre del trabajo: mapa conceptual unidad 3  
rescisión de las relaciones de trabajo**

**Materia: ética y legislación**

**Grado: 9no cuatrimestre**

**Grupo: b**

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas a 10 de julio del 2020.

## Rescisión de las relaciones de trabajo.

### artículo 51, la Ley Federal del Trabajo: causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador

### Causales para rescindir una relación de trabajo

#### Rescisión

es la terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en el vínculo laboral, cuando una de las partes incumple con sus obligaciones. El incumplimiento de la obligación, puede nacer a través de una acción o de una omisión y debe ser considerado de carácter grave, pues la misma ley considera que no todo incumplimiento de una obligación dará pie a la disolución del contrato de trabajo.

- ✚ 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, 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 o bien, fuera de la prestación del servicio.
  - ✚ La 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 exista un peligro grave que ponga en riesgo la seguridad o la salud del trabajador o su familia.
  - ✚ Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él.
- 
- ✚ engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
  - ✚ incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.
  - ✚ cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.
  - ✚ cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción.
  - ✚ ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas.
  - ✚ ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.
  - ✚ comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
  - ✚ cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
  - ✚ revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
  - ✚ tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
  - ✚ desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
  - ✚ negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
  - ✚ concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
  - ✚ la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
  - ✚ las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semeiantes en lo que al trabajo se refiere.