Nombre de alumno: Alexis Recinos Recinos

Nombre del profesor: Lic. Derly Guadalupe González Roblero

Nombre del trabajo: Rescisión de las relaciones de trabajo

Materia: ética y legislación

Grado: 9no

Grupo: B

Frontera Comalapa,Chiapas a 12 de julio de 2020

Rescisión de las relaciones de trabajo

Concepto

La 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,tiene efectos inmediatamente. Cuando el patrón despide al trabajador queda expuesto a las responsabilidades en caso de una rescisión injustificada si el trabajador interpone una denuncia y demuestre que no existió una causal que diera pie a una rescisión con justificación.

Causales para rescindir una relación de trabajo

Definición

Se define como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente.

La ley laboral dice al respecto que bien sea el trabajador o el patrón, podrá rescindir la relación laboral en cualquier tiempo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Causas de la rescisión de trabajo

-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.

Ley federal del trabajo en el artículo 47, las causas

- 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, salvo que medie provocacion o que obre en defensa propia-
- 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 fraccion ii, si son de tal manera grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- 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 el
- 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