



Nombre del alumno:

Nelson Edilzar García Gutiérrez

Nombre del profesor:

Lic. Derli Guadalupe González Roblero

Licenciatura:

Trabajo Social y gestión Comunitaria

Materia:

Ética y Legislación

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico:

“Rescisión de las relaciones de trabajo”

Frontera Comalapa, Chiapas a 06 julio del 2020.

Rescisión de las relaciones de trabajo.

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.

La rescisión de la relación de trabajo debe definirse 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.

En su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador

3.1 Causales para rescindir una relación 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 o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos 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 por no cumplirse los requerimientos de seguridad o higiene del establecimiento laboral indicado por la ley.

* Que el patrón por imprudencia o descuido comprometa la seguridad del establecimiento o las personas que se encuentran en él.

LEY FEDERAL
DEL
TRABAJO.

ARTICULO 47. SON CAUSAS DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON:

I. ENGAÑARLO EL TRABAJADOR O EN SU CASO, EL SINDICATO QUE LO HUBIESE PROPUESTO O RECOMENDADO CON CERTIFICADOS FALSOS, REFERENCIAS EN LOS QUE SE ATRIBUYAN AL TRABAJADOR CAPACIDAD, APTITUDES O FACULTADES DE QUE CAREZCA. ESTA CAUSA DE RESCISION DEJARA DE TENER EFECTO DESPUES DE TREINTA DIAS DE PRESTAR SUS SERVICIOS EL TRABAJADOR;

II. INCURRIR EL TRABAJADOR, DURANTE SUS LABORES, EN FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRON, SUS FAMILIARES O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SALVO QUE MEDIE PROVOCACION O QUE OBRE EN DEFENSA PROPIA.

III. COMETER EL TRABAJADOR CONTRA ALGUNO DE SUS COMPAÑEROS, CUALQUIERA DE LOS ACTOS ENUMERADOS EN LA FRACCION ANTERIOR, SI COMO CONSECUENCIA DE ELLOS SE ALTERA LA DISCIPLINA DEL LUGAR EN QUE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO.

IV. COMETER EL TRABAJADOR, FUERA DEL SERVICIO, CONTRA EL PATRON, SUS FAMILIARES O PERSONAL DIRECTIVO ADMINISTRATIVO, ALGUNO DE LOS ACTOS A QUE SE REFIERE LA FRACCION II, SI SON DE TAL MANERA.

GRAVES QUE HAGAN IMPOSIBLE EL CUMPLIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO, PRIMAS Y DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO;

V. 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 DEMAS OBJETOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

Causa o
causas de la
rescisión.

EL AVISO DEBERA HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR.

Y EN CASO DE QUE ESTE SE NEGARE A RECIBIRLO, EL PATRON DENTRO DE LOS CINCO DIAS SIGUIENTES A LA FECHA DE LA RESCISION, DEBERA HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE LA JUNTA RESPECTIVA.

PROPORCIONANDO A ESTA EL DOMICILIO QUE TENGA REGISTRADO Y SOLICITANDO SU NOTIFICACION AL TRABAJADOR.

LA FALTA DE AVISO AL TRABAJADOR O A LA JUNTA, POR SI SOLA BASTARA

PARA CONSIDERAR QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO.