

**Nombre del alumno: Ramiro Antonio Hernández
Alvarado**

Nombre del profesor: Derli Guadalupe González

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: ética y legislación

Grado: 9ª cuatrimestre

Grupo: "B".

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

➤ La rescisión de la relación de trabajo debe definirse como la cesación o terminación de la relación de trabajo obrero-patronal, justificada o injustificadamente; en tal sentido, 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.

⇒ CAUSALES PARA RESCINDIR UN RELACIÓN DE TRABAJO

➤ En su artículo 51, la Ley Federal del Trabajo establece las causas de rescisión del trabajo.

➤ ley federal del trabajo artículo 47:

- 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.
 - 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.
- I. 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.
 - 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 patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento.
 - III. Cometer el trabajador contra alguno de su compañero cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior.
 - IV. 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 II.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

⇒ CAUSALES
PARA
RESCINDIR
UN
RELACIÓN
DE TRABAJO

➤ GRAVES QUE HAGAN
IMPOSIBLE EL
CUMPLIMIENTO DE LA
RELACION DE 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 demás objetos relacionados con el trabajo.
- VI. 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.
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.
- XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.
- XIII. 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 medica.
- XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.