



Nombre del alumno:

Ángela Lizbeth González Figueroa

Nombre del profesor:

Lic. Derli Guadalupe González.

Licenciatura:

Trabajo Social y gestión Comunitaria

Materia:

Ética y legislación

Nombre del trabajo:

CUADRO SINOPTICO

UNIDAD III

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de julio del 2020

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

CONCEPTO DE RESCISIÓN 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. 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.

EFFECTOS 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.

DEFINICION DE CAUSALES

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.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE LAS CAUSAS

- 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.