

**RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y  
CONDICIONES DE TRABAJO**

**ETICA Y LEGISLACION**  
MTRO. JOSE ELIAS MARTINEZ



**PRESENTA EL ALUMNO:**

**Rosaura Alejandra Córdova Sánchez**

**GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:**

**9vo Cuatrimestre "Único" Trabajo Social y  
Gestión Comunitaria Semiescolarizado**

**Pichucalco, Chiapas**

**17 de Julio de 2021.**

# RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Es una acción legal que permite que se termine una relación jurídica por una determinada causa que se encuentre dentro de la ley, que se deriva por el incumplimiento de alguna de las partes, sin que esto involucre la responsabilidad en la parte afectada.

## Causales Imputables al trabajador:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón como por ejemplo:

- 1.- Engañarlo el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos
- 2.- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- 3.- Reducir el patrón el salario al trabajador.
- 4.- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

**Imputabilidad:** Hace referencia a relacionar a una persona con la comisión de un delito o hecho delictivo.

## Causales Imputables al patrón:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Sufrir perjuicios causados por el trabajador por ejemplo algunas causas serian:

1. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.
2. Incurrir el trabajador, durante sus labores en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
3. 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 el que se desempeñe el trabajo.
4. Cometer el trabajador, fuera de servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, algunos de los actos a que se refiere la Fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

## Terminación

Es la forma natural de extinguir la relación laboral con consentimiento de las dos partes sin ningún conflicto entre ambos; la causa se da en el mutuo consentimiento de las partes.

Terminación Individual de la relación del trabajo por mutuo consentimiento; la terminación de una relación laboral, la voluntad de ambas partes para terminar de una manera amigable, el ánimo de encontrar un equilibrio entre las partes, lograr un consenso justo y equilibrado, siempre dentro del marco legal y del respeto de cada uno de los derechos y garantías legales.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo por separación injustificada; son todos aquellos motivos imputables al patrón.

## CONDICIONES DE TRABAJO

Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.

Las condiciones físicas en que se realiza el trabajo iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme.

Las condiciones medioambientales todo lo relacionado con la contaminación.

Las organizaciones organizativas durante de la jornada laboral, descansos.

Las condiciones de trabajo son de suma importancia para establecer una adecuada relación laboral, ya que el empleado debe conocer los derechos mínimos que tiene, como: su jornada de trabajo, su hora de descanso y el día de la semana en que repondrá sus energías, todo esto para que desarrolle su labor en óptimo estado.

## B I B L I O G R A F I A

Bermúdez, M. (2000). Derecho del trabajo. México: Oxford.

Buen, N. (2011). Derecho del trabajo (21a. ed.). México: Porrúa.

Cavazos, B. (1972). El derecho del trabajo en la teoría y en la práctica. México: Coparmex.

Cueva, M. (2009). El nuevo derecho mexicano del trabajo (22a. ed.). México: Porrúa.