



**Nombre de alumno: Celeste Díaz
Bermúdez**

**Nombre del profesor: Luz Maria Castillo
Moreno**

Nombre del trabajo: Supernota Unidad I

Materia: Ética y Legislación

Grado: 8°

Grupo: u

Rescisión Laboral

Se conoce por rescisión a la terminación de las relaciones de trabajo a petición de uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral, al darse el caso de que una de las partes incumple con sus obligaciones



Su término se decreta por el patrón, si se trata de una causa justificada. Si el patrón llegare a solicitar la rescisión, deberá comprobar las causas que la originan; o estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con lo pactado en el contrato o verse indemnizado con un importe de tres meses de salario.

Causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el trabajador



*Que el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo a su cargo, cometan faltas de probidad y honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos, etc., en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o sus hermanos. Este supuesto puede presentarse durante o fuera de la prestación de servicio por parte del trabajador.

*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.

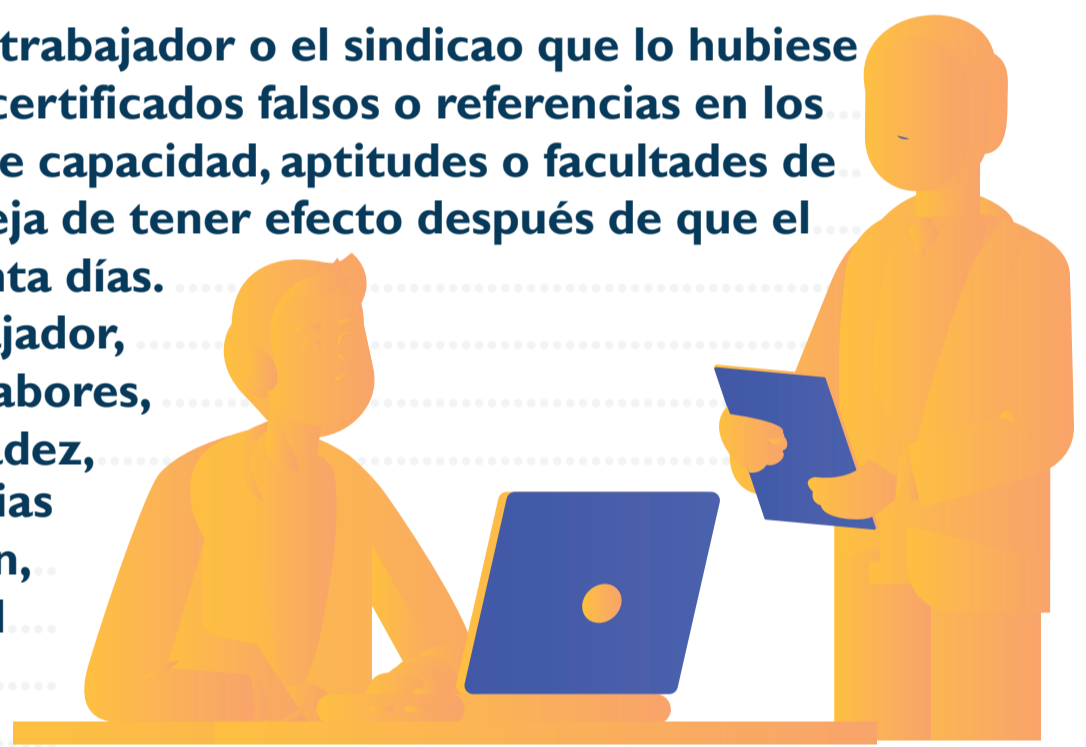
*Que exista un peligro grave que ponga en riesgo la seguridad o salud del trabajador o su familia al no cumplirse las normativas de seguridad e higiene del establecimiento laboral según la ley.

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

Causas de rescisión del trabajo sin responsabilidad para el patron

*Engaño por parte del trabajador o el sindicaio que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador de capacidad, aptitudes o facultades de los que este carezca. Deja de tener efecto después de que el trabajador labore por treinta días.

*En caso de incurrir el trabajador, durante las labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, así como sus compañeros, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.



*Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el Patron, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos mencionados anteriormente, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relacion de trabajo.

*Si el trabajador ocasionase, intencionalmente, perjuicios a 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.

*Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fraccion anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa unica del perjuicio.

*Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.

*Cometer el trabajador actos actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

*Revelar el trabajador los secretos de fabricacion o dar a conocer asuntos de caracter reservado, con perjuicio de la empresa.

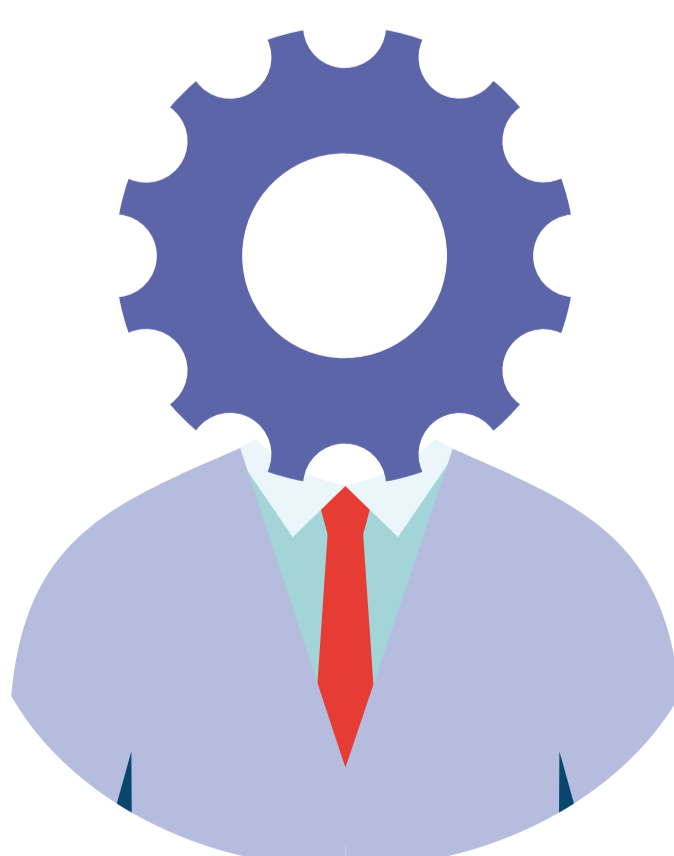
*Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta dias, sin permiso del patron o sin causa justificada.

*Desobedecer el trabajador al patron 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.

*Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algun narcotico o droga enervante, salvo que, en este ultimo caso, exista prescripcion médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patron y presentar tal prescripcion. con validez.

*La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prision, que le impida el cumplimiento de la relacion de trabajo; y las analogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.



El patrón está obligado a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión.

El aviso debe hacerse del conocimiento del trabajador y, en caso de que este se negar a recibirlo, el patrón dentro de los 5 días siguientes a la fecha estipulada deberá hacerlo conocimiento de la junta respectiva, proporcionando el domicilio registrado y solicitando notificación del trabajador.

La falta de este proceso por sí sola bastará para considerar el despido como injustificado.