



Nombre del alumno: KARELI YAZMIM PALACIOS ROBLERO

Nombre del profesor: LIC. MANOLO RUBEN RODRIGUEZ

Nombre del trabajo: ENSAYO

Materia: ETICA Y LEGISLACION

Grado: 9no CUATRIMESTRE



FRONTERA COMALAPA CHIAPAS A 23 DE JUNIO DE 2024

INTRODUCCION

En este tema daremos a conocer todo lo relacionado con la rescisión de las relaciones de trabajo y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Toda relación individual de trabajo genera derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón. Sin embargo, es posible que alguna de las partes incumpla con sus deberes, de manera que sea imposible continuar con la relación laboral, por lo que será necesario terminar, suspender o rescindir esta relación y romper el vínculo jurídico que los une. Dicha separación conlleva una responsabilidad para ambas partes: el patrón deberá cumplir con lo dispuesto en la ley, realizar los pagos correspondientes a los que tiene derecho el trabajador, de acuerdo con el motivo que ocasione la conclusión de esta relación, terminándola armónicamente.

Un trabajador puede dejar de prestar sus servicios en una organización por diferentes causas:

Suspensión. Interrupción temporal de los efectos de la relación jurídica.

Rescisión de la relación de trabajo. Disolución total de una relación de trabajo motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrón, de tal manera que surge un despido justificado o injustificado.

Terminación de la relación de trabajo. Interrupción definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes, es decir, ni al trabajador ni al patrón.

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La rescisión de contrato es la finalización de la relación laboral motivada por diferentes circunstancias, que deja sin efecto el contrato de trabajo.

Base legal

La rescisión de las relaciones de trabajo está fundamentada en el capítulo IV de la Ley Federal de Trabajo (LFT) en los artículos del 46 al 52.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su fracción XXII, estipula que el patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente, corre la indemnización si es por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

Conforme al artículo 46 de la LFT, la rescisión puede darse por parte del patrón o el trabajador; si es por causa justificada, puede ser en cualquier momento y sin incurrir en responsabilidad. Es importante definir algunas de las causas que establecen rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón o para el trabajador. En el artículo 47 y 51 de la LFT, respectivamente, se enuncian las causas para cada uno de ellos.

Causales para rescindir una relación de trabajo.

La rescisión de las relaciones de trabajo no es otra cosa que la finalización de la misma, decretada por alguna de las dos partes, en forma unilateral o, como cuando la otra ha incumplido alguna de las obligaciones establecidas, el trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Si el patrón rescinde el contrato conforme al artículo 47 de la LFT, deberá avisar por escrito al trabajador con fecha y causa de la rescisión. Si por algún motivo el trabajador se niega a recibir dicho aviso, el patrón deberá, dentro de los cinco días siguientes, notificar a la junta de conciliación y arbitraje. Si no se notifica al trabajador o a la junta, se tomará como despido injustificado.

Para ello, el trabajador tendrá derecho a solicitar la reinstalación a su puesto de trabajo o, en su defecto, a que se le paguen tres meses de salario, si en la junta el patrón no comprueba la causa de la rescisión de la relación de trabajo, además de lo anterior, deberá pagar salarios vencidos (caídos) (LFT, art. 48).

El patrón podrá negar la reinstalación (LFT, art. 49) mediante el pago de una indemnización siempre y cuando se trate de trabajadores con menos de un año laborando, deberá comprobarse que por la naturaleza del trabajo el trabajador estaba en contacto directo con él, cuando se traten de empleados de confianza, domésticos y eventuales.

¿Qué tipos de rescisión de contrato laboral existen?

Existen dos tipos de rescisión de contrato laboral: la voluntaria, en la que todas las partes están de acuerdo, o la involuntaria, en donde una de las partes no tiene la voluntad de romper el acuerdo, pero aun así se rescinde el contrato.

¿Cuáles son las causas de la rescisión laboral? El despido es la resolución del contrato que viene por parte del patrón. Dependiendo del motivo, el despido debe estar argumentado por una causa justa. Estas causas que producen un despido justificado al empleado, que no tenga la obligación de un pago indemnizado y que no exista ningún tipo de responsabilidad por parte del patrón son: Si el trabajador le miente al patrón con falsa información sobre su capacidad para el trabajo. Si llega a incumplir mientras realiza sus tareas laborales, esto comprende la falta de honradez, algún acto de violencia o maltrato en contra del patrón, a algún personal de la compañía, cliente o proveedor, a menos que sea en defensa propia. Si cae en actos de violencia en contra de alguno de sus compañeros y en consecuencia se produzca la alteración disciplinaria del lugar de trabajo. Si llega a cometer alguna acción fuera del servicio que resulte imposible una buena

relación laboral con el patrón o con el personal directivo administrativo. Si comete de manera intencional, prejuicios materiales durante la ejecución de las actividades de trabajo o a los viene de muebles e inmuebles de la empresa. Ocasiones daños graves por negligencia en el lugar de trabajo. Comprometer la seguridad del establecimiento por cometer alguna imprudencia o descuido imperdonable. Realizar actos inmorales, de hostigamiento o de acoso sexual en contra de alguno de los que trabajan en la empresa. Revelar un secreto de la industria o divulgar algún asunto reservado que pueda perjudicar a la empresa. Tener más de tres faltas injustificadas o sin permiso del patrón en el período dentro de treinta días. Cometer desobediencia al patrón, sin excusa justificada que tenga relación directa con el trabajo. Negarse a cumplimiento de las medidas preventivas o seguir los procedimientos correspondientes que prevenga de enfermedades o accidentes. Si el empleado se presenta al lugar de trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de las drogas. Si se trata de la ingesta de algún medicamento, se le debe participar al patrón y mostrarle las indicaciones médicas.

CONCLUSION

En conclusión, en este tema aprendimos mucho en base a los derechos que tienen los trabajadores y también los patrones.

De como sobre llevar el trabajo, ser puntuales, que el patrón no sea muy exigente, que debemos cumplir con nuestros derechos y obligaciones para poder trabajar en un mejor ambiente laboral.

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/rescision-de-contrato-que-es-como-se-tramita#:~:text=La%20rescisi%C3%B3n%20de%20contrato%20es,efecto%20el%20contra%20de%20trabajo.>

https://repositorio-uapa.cuaieed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1299/mod_resource/content/2/contenido/index.html