

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón

Como lo dejamos apuntado previamente, tanto el trabajador como el patrón pueden rescindir, sin responsabilidad, en cualquier momento, la relación de trabajo, siempre que la misma encuentre sustento en una causa justificada.

Tratándose de la parte patronal, la legislación laboral considera como causas justificadas para dejar sin efecto las relaciones de trabajo las siguientes:

En caso de engaño por parte del 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. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

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, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

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 que se desempeña el trabajo.

Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, si son graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

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;

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón

Ocasionar el trabajador los perjuicios antes reseñados siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única 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 inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
Desobedecer el trabajador al patrón 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 algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón

La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y

Las análogas a las antes descritas, que de igual manera sean graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Destacar que cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de **más de veinte años**, el patrón solo podrá rescindirla por alguna de las causas antes señaladas, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

REFERENCIA:

Recuperado el 13 de enero de 2015 a través de:
<http://www.clker.com/cliparts/L/9/n/x/a/O/importante-md.png>

Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la consideración anterior.

Ahora bien, tratándose de trabajadores de confianza, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a las que hemos hecho referencia.

Y si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

REFERENCIAS:

Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados. (2015). Recuperado el 13 de enero de 2015 a partir de:
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>