



# **La rescisión del trabajador y sus consecuencias.**

**LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA**

# ¿Qué es una rescisión?



En materia laboral, es dar por terminado de forma anticipada un contrato de trabajo, por el incumplimiento culpable de la parte trabajadora; o también de la parte patronal.



# Su regulación legal.



- Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que el trabajador decida dar por terminada la relación laboral.
- Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que el patrón decida dar por terminada la relación laboral



# La carga de la prueba



La obligación de probar esta conducta negativa del patrón, es del trabajador; esa es la regla general. Sin embargo las condiciones de la relación laboral, continua siendo carga del patrón y por eso, el débito probatorio en la rescisión del trabajador, en ocasiones se traslada al patrón



# Causales de rescisión



I.- Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

**El trabajador debe acreditar en este caso la oferta o promesa del patrón.**



**VER TESIS**

# Causales de rescisión



II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

## Concepto de faltas de probidad y honradez



# Causales de rescisión



III. 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.



# Causales de rescisión



IV. Reducir el patrón el salario del trabajador.

Para aplicar esta fracción, hay que recordar el **artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo**, pues este precepto refiere los descuentos permitidos por ley.



**VER TESIS**





# Causales de rescisión



V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

Conviene tener presente el artículo 88 de la LFT, la semana y la quincena como plazo para el pago de los salarios.



# Causales de rescisión



VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.



# Causales de rescisión



VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.



# Causales de rescisión



VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.



# Causales de rescisión



IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador;



# Causales de rescisión



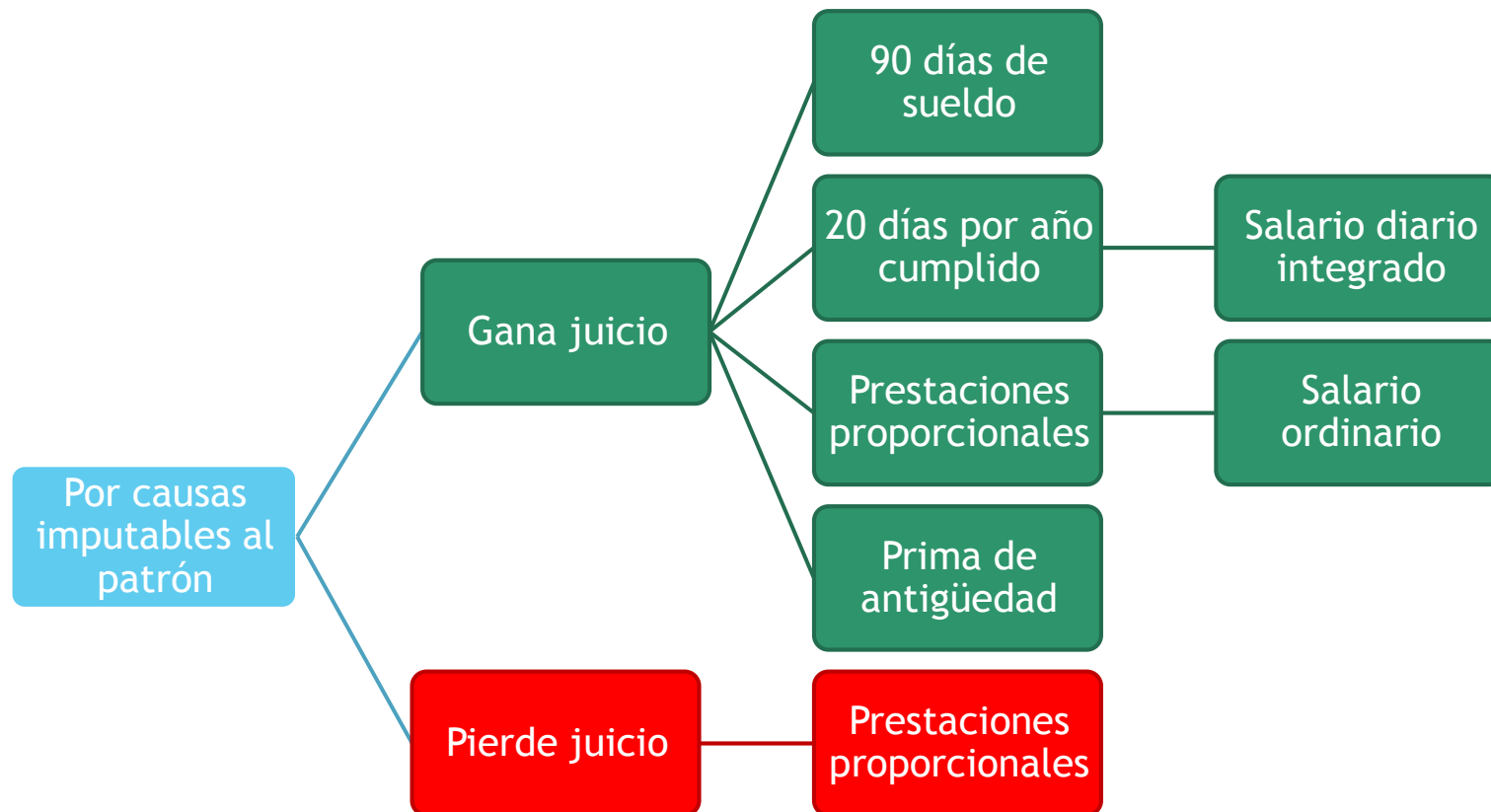
X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.



# Prestaciones reclamables



Se ejercita la acción correspondiente en la vía ordinaria laboral y el empleado cuenta con 30 días naturales para presentar demanda.



# Otros criterios utiles.



OFRECIMIENTO DE TRABAJO Y PLAZO PARA EL PAGO DEL SALARIO.

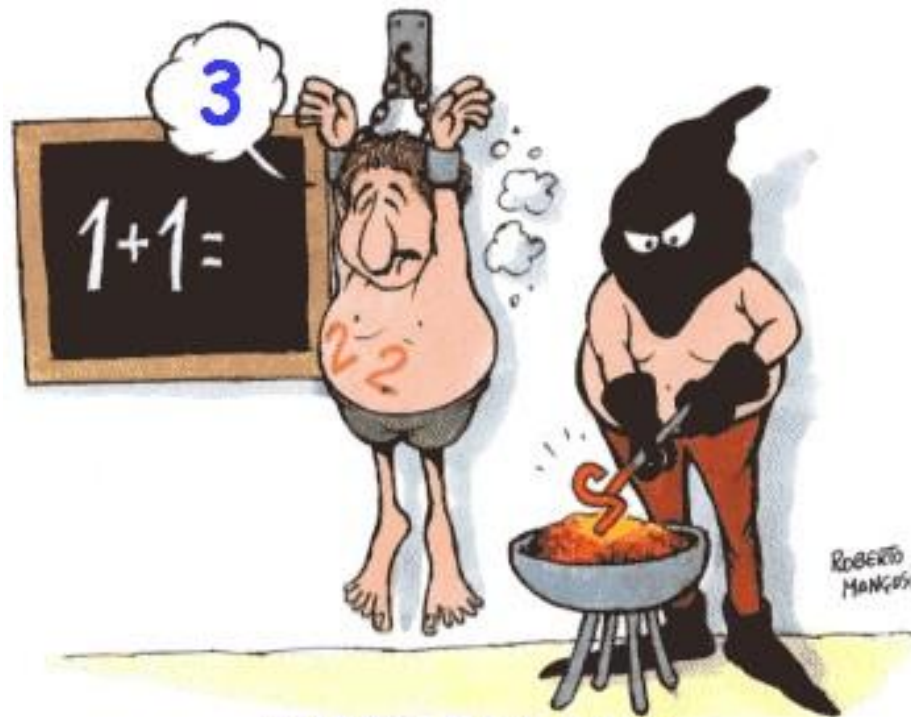
CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DA LUGAR A LA RESCISIÓN.

EL TRABAJADOR QUE RESCINDA, DEBE SEPARARSE DE SU EMPLEO, DE LO CONTRARIO SU ACCION ES IMPROCEDENTE.



# A ESTUDIAR

- El examen estará denso, muy denso.



(c) WWW.OHMYGOODNESS.COM

# Descuentos permitidos al salario



Art. 110 LFT

DEUDAS CONTRAÍDAS  
CON EL PATRÓN

- 1.- Anticipos de salarios
- 2.- Pagos hechos con exceso
- 3.- Errores, perdidas, averías
- 4.- Adquisición de artículos producidos por la empresa

DEUDAS CONTRAÍDAS  
CON TERCEROS

- 1.- Renta
- 2.- Abonos prestamos INFONACOT
- 3.- Cajas de ahorro
- 4.- Pensiones alimenticias
- 5.- Cuotas sindicales
- 6.- Pago créditos INFONAVIT



# Embargo de salario por deudas civiles.



La S.C.J.N. ha establecido que es valido embargar el 30% del excedente del salario mínimo, tomando como base el sueldo del trabajador; esto para el caso de deudas civiles y mercantiles, atentando contra las normas protectoras al salario.



El patrón deberá reflejar esa deducción en los recibos de pago. Por tanto esta hipótesis no es causa de rescisión.

