



Introducción a la unidad

Al iniciar el estudio de este capítulo, consideramos que es de vital importancia establecer la diferencia entre los conceptos de *suspensión*, *rescisión* y *terminación* de la relación de trabajo para que podamos entender en qué casos habrá únicamente una interrupción temporal de las actividades, cuándo habrá una rescisión justificada y en qué casos la relación de trabajo podrá terminar sin responsabilidad para las partes. Nuestra ley Federal del Trabajo contempla estas causas, que serán motivo de estudio en la presente unidad.

Objetivo particular de la unidad

Al término de la unidad, el alumno podrá:

- Conocer y diferenciar los conceptos de *suspensión*, *rescisión* y de *terminación de la relación de trabajo* y cuáles son sus efectos.
- Conocer los requisitos legales que deben reunir el aviso de despido y las sanciones a que se hará acreedor el patrón cuando no cumpla con ellos.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



LO QUE SÉ

Escribe en el **Diario** tu concepto personal de *suspensión*, de *rescisión* y de *terminación de la relación de trabajo*. No recurras a ninguna fuente de información, esto te ayudará a retomar tus conocimientos previos.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.

Temas de la unidad V

1. Suspensión
 - 1.1 Causas
 - 1.2 Efectos
2. Rescisión de las relaciones de trabajo
 - 2.1 Causales imputables al trabajador
 - 2.2 Causales imputables al patrón
3. Terminación
 - 3.1 Terminación individual de la relación de trabajo (Por Mutuo consentimiento)
 - 3.2 Terminación colectiva de las relaciones de trabajo (Por separación injustificada)

Resumen de la unidad

En esta unidad, se estudia la suspensión de la relación laboral, así como las causas legales y convencionales; por otro lado, se define la rescisión laboral, así como las causas imputables a las partes. Finalmente, se señalan las diversas causas de terminación de la relación laboral.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Tema 1. Suspensión

Objetivo del tema

Identificar las consecuencias legales de la separación de un empleo.

Desarrollo

Suspensión

Es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene la vigente, lo que provoca que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias.

Consideramos necesario señalar que la doctrina clasifica la suspensión en **absoluta** y **relativa**.



Suspensión absoluta	Suspensión relativa
<p>Interrumpe temporalmente alguna o algunas de las obligaciones principales de alguna de las partes. Por ejemplo, en caso de una licencia por maternidad, durante este tiempo la madre trabajadora no se presentará a trabajar, pero tendrá derecho a cobrar el 100% de su salario.</p>	<p>Interrumpe temporalmente las principales obligaciones de ambas partes.</p> <p>Por ejemplo, en el caso de que el trabajador disfrute de una licencia sin goce de salario, éste no se presenta a laborar y el patrón no tiene la obligación de pagar el salario.</p>



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



Causas legales de suspensión

La LFT señala en su artículo 42:

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

I. La enfermedad contagiosa del trabajador.

II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.

III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.

IV. El arresto del trabajador.

V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5° de la Constitución y de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución.

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y en otros semejantes.

VII. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

Efectos de la suspensión

El artículo 43 del citado ordenamiento laboral señala:

La suspensión surtirá efectos:

1. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes, si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo.
2. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



lo absuelva o termine el arresto.

3. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.
4. En el caso de la fracción VI, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.

Separación voluntaria

Es la que se presenta cuando ambas partes, tanto patrón como trabajador, deciden dar por terminada la relación laboral de manera voluntaria. Su fundamento lo encontramos en el artículo 53 fracción I de la Ley Federal de Trabajo, que dice: “son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes...”

Para esto, se debe de realizar un **convenio y finiquito** que contenga todas las prestaciones que en derecho le correspondan al trabajador. Para que tenga certeza jurídica, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores porque, en materia laboral, no existe la renuncia de derechos, según señala el artículo 5 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, que señala:



Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o legal la estipulación que establezca.

XIII. Renuncia por parte del trabajador a cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo.

Algunos patrones, interpretando la ley en forma literal, consideran la posibilidad de que, al realizar un despido, sus trabajadores les puedan demandar, sobre todo cuando no existe una causa real de despido, por lo que han optado por ofrecer a los trabajadores un pago indemnizatorio consistente en el importe de tres meses de salario y de veinte días por cada año de servicio, a cambio de que éste presente la renuncia al empleo.



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



Esta práctica se ha generalizado, pensando la parte patronal que lo que realmente se ahorra son los salarios caídos, tomando en consideración un posible juicio. Aunque no existe fundamento legal para esta práctica, se podría considerar como una vacuna contra un posible mal a futuro que puede o no darse: la condena por despido injustificado. Entonces, se opta por “comprar” la renuncia del trabajador; sin embargo, hay que considerar que la renuncia debe, normalmente, ser elaborada por el trabajador y constar en ella su firma autógrafa; de ser posible, debe redactarse en forma manuscrita.

Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Tema 2. Rescisión de las relaciones de trabajo

Objetivos del tema

Reconocer las causas y consecuencias de la Ley Federal del Trabajo en caso de rescindir de un empleo.

Desarrollo

Rescisión de las relaciones de trabajo

Es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que, cuando alguna de las partes que conforman la relación laboral incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas en la ley, a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad.



El despido es considerado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral por virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y lo exime de toda responsabilidad.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Causales imputables al trabajador

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 47 establece lo siguiente:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el 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.

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta 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, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

III. 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 desempeñe el trabajo.

IV. Cometer el trabajador, fuera del 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 grave que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo.

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

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

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

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII. 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.

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

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y de la causa de la rescisión. Se deberá avisar al trabajador y, en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Causas imputables al patrón

Estas causas tienen su origen en la conducta indebida del patrón cuando no cumple con sus obligaciones fundamentales que tiene para con el trabajador y esté, ejerciendo las facultades potestativas que le otorga la ley, le rescinde la relación laboral sin ninguna responsabilidad.

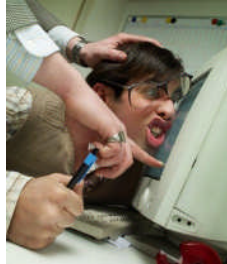
En este caso, resulta necesario señalar que la terminación de la relación laboral es resultado de la infracción de las condiciones de trabajo en perjuicio del



Unidad V. Terminación de la relación laboral



trabajador; por lo tanto, éste último, al ejercer la acción rescisoria, tendrá el derecho a reclamar el pago de una indemnización de acuerdo a lo señalado en el artículo 50 de la ley laboral vigente que plantea dos hipótesis, según que la relación se haya establecido por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.



- La primera hipótesis señala que la indemnización se integrará por una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados, por el primer año de servicios, agregando veinte días más por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado el trabajador sus servicios.
- En el segundo caso, menciona que, si la relación de trabajo se estableció por tiempo indeterminado, la indemnización se integrará por veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
- Además de las prestaciones anteriores, en ambos casos deberá cubrirse al trabajador el importe de tres meses de salarios y los salarios vencidos.

El **artículo 51** de la citada ley laboral señala:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:



Unidad V. Terminación de la relación laboral



- I. Engañarlo el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponer 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.
- II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera de 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.
- IV. Reducir el patrón el salario al trabajador.
- V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- 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.

Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él y las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

Reinstalación o Indemnización

La primer disyuntiva se nos presenta al decidir qué acción se ha intentado, ya que el artículo 48 de la ley laboral indica que es elección del trabajador, cuando ha sido despedido, determinar si solicita la reinstalación en el mismo puesto y en las mismas condiciones que venía desempeñando o la indemnización constitucional.

Observamos que aquí se marca una primera pauta: el trabajador tiene que elegir una acción, no las dos; esto es, no se puede demandar la reinstalación y, en caso de no reinstalarse, se opte por la indemnización. No existen las



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



acciones subsidiarias en el derecho del trabajo, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que las Juntas están obligadas a condenar al demandado, precisamente a la acción solicitada; esto es, si solicita reinstalación, a la reinstalación; si solicita indemnización, al pago de tres meses de salario.



Ha existido gran confusión en este punto, pues se cree, erróneamente, que el patrón que no reinstala tiene que pagar una indemnización. Esto no es acertado, ya que no queda en la voluntad de los patronos, ante las Juntas, el hacer cumplir su sentencia o laudo en otra forma que no sea la prevista por la ley y tampoco se deja al arbitrio del trabajador, una vez que ha ganado el laudo, el de decidir si se le reinstala o si se le indemniza.

Por lo que podemos señalar que, si el trabajador solicita una indemnización, el patrón sólo será condenado al pago de tres meses de salario. Si solicitó reinstalación, la condena será a reinstalar, no a cambiar ésta por un pago.

Como excepción, el legislador acepta que el patrón se niegue a reinstalar a un trabajador, pero esto lo debe de hacer en la etapa de ejecución de laudo solamente, en vía incidental. Los motivos que puede invocar el patrón sólo son los siguientes:

- ❖ Que el trabajador tenga una antigüedad menor de un año.
- ❖ Que se trate de un trabajador de confianza.
- ❖ Que se trate de un trabajador doméstico.
- ❖ Que el trabajador desempeña un trabajo en contacto directo y permanente con el patrón, imposibilitando la relación de trabajo.
- ❖ Que se trata de un trabajador eventual.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Trabajador de confianza	Trabajador eventuales	Trabajador domésticos
Se refiere a las personas que desempeñan la función de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización de carácter general y las que tengan relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa, como su secretaria o su chofer.	Son aquellos que hacen labores diferentes en la empresa, como mantenimiento, no los trabajadores a los cuales se les contrata, indebidamente, para realizar las mismas labores.	Por tener una relación directa con el patrón, se les asume con una función de confianza.

En el lenguaje popular, se dice que, si un trabajador es despedido, éste tiene derecho al pago de una indemnización y se piensa que es de tres meses. Sin embargo, esto no es cierto: el pago de la indemnización de tres meses sólo procede cuando el despido es *injustificado*; si el despido es *justificado*, no se tendrá derecho a pago alguno.





Unidad V. Terminación de la relación laboral



Veinte días por año

Los bancos establecieron que los trabajadores bancarios de cualquier denominación, si eran despedidos, se les indemnizaría con el importe de tres meses de salario, más veinte días por cada año laborado. Este pago de excepción permeó entre la población que, al ser alguien despedido, tendría derecho a este tipo de pago, ya que aparecía al consignado en la ley.

Sin embargo, esto no es cierto. El pago de los veinte días por año se consigna en la ley, en primer término, cuando el trabajador es quien decide dar por terminada la relación de trabajo por causas imputables al patrón; ante esta situación, el trabajador no puede demandar reinstalación sino solamente la indemnización, considerándose por lo tanto que este pago es una pena adicional al patrón. En segundo lugar, se pagará a los trabajadores cuando, habiendo solicitado la indemnización, el patrón pueda aducir alguna de las cinco causas que se han señalado como de excepción en el punto anterior. No existe, por lo tanto, otra forma legal en la que se puedan pagar veinte días por año como indemnización.

Retiro

Si el trabajador da por rescindida la relación de trabajo, sin responsabilidad para él, entonces tendrá derecho al pago de una indemnización, sobre la base del tipo de contrato que hubiese tenido. Se debe de recordar que estas indemnizaciones son especiales, ya que la genérica es de tres meses de salario. En esta situación, se pagará de la siguiente manera:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se paguen las indemnizaciones.

Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Tema 3. Terminación de la relación laboral

Objetivos del tema

Identificar los dos sistemas que permiten la terminación de la relación de trabajo.

Desarrollo

Terminación individual de la relación de trabajo

Es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La ley del trabajo y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto.

Al respecto, la ley del trabajo, en su artículo 53, señala:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes.
- II. La muerte del trabajador.
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo.
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La ley laboral en su artículo 434 establece lo siguiente:



Unidad V.

Terminación de la relación laboral



Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Terminación por causa individual	Terminación por causa colectiva
Con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica para el patrón.	Siempre queda a cargo del patrón el pago de una indemnización de tres meses de salario, además de la prima de antigüedad, como lo indica el artículo 162, que aumenta a cuatro meses más veinte días por cada año de servicios prestados, en los casos de implantación de maquinaria o de procedimientos nuevos, de acuerdo al artículo 439, ambos artículos de la LFT.

Se consignan en la propia ley otros casos en los que es procedente el pago de los veinte días por año, todos casos de excepción. Se tiene este derecho: cuando el patrón reduce su planta de personal (reajuste) con motivo de la implantación de nueva maquinaria o nuevos procesos productivos (reingeniería) y se dan por terminadas las relaciones colectivas de trabajo; cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo de la Junta en términos del artículo 845 de la Ley Federal del Trabajo; cuando, de acuerdo a lo establecido en el artículo 439 de la ley laboral, existe la implantación de



Unidad V. Terminación de la relación laboral



maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo y el patrón efectúa una reducción de personal; cuando la Junta resuelve que no subsisten las causas de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, en términos del artículo 431 de la ley laboral.

ACTIVIDAD 1

Elabora un documento que resuma lo aprendido a lo largo de la unidad. Incluye un mapa mental.

Realiza esta actividad en un procesador de textos, guárdala en tu computadora y, una vez concluida, presiona el botón **Examinar**, localiza el archivo, selecciónalo y haz clic en **Subir este archivo** para guardarlo en la plataforma.

ACTIVIDAD 2

Elabora un aviso de despido de un trabajador, invocando una causa justificada de rescisión.

Para enviar tu actividad, pulsa **Editar mi envío** y se mostrará un editor de texto en el que deberás redactar tu información. Cuando termines, guarda tu tarea haciendo clic en **Guardar cambios**.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto y sube la actividad a la plataforma.

1. ¿En qué consiste la suspensión de las relaciones de trabajo?
2. Establece la diferencia entre la suspensión relativa y la suspensión absoluta de las relaciones de trabajo.
3. ¿Qué es la rescisión de la relación de trabajo?
4. Señala cuatro causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el patrón.
5. Señala cinco causas de rescisión laboral sin ninguna responsabilidad para el trabajador.
6. Señala en qué casos el patrón no tiene la obligación de reinstalar al trabajador sino únicamente indemnizarlo.
7. Señala en qué casos es procedente que el trabajador reclame el pago de los veinte días por cada año de servicios.
8. Cuando un trabajador es despedido de manera injustificada, ¿a qué opciones tiene derecho?
9. Señala en qué consiste la prima de antigüedad y en qué casos es procedente su pago.
10. Señala las diferencias fundamentales entre la terminación individual y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Autoevaluación

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática.

	Verdadera	Falsa
1. La enfermedad contagiosa del trabajador es causa legal de suspensión.	()	()
2. El despido es considerado por la ley como una forma de suspensión.	()	()
3. Es causa de la rescisión de la relación de trabajo la negativa del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.	()	()
4. La indemnización constitucional por despido injustificado consiste en tres meses de salario.	()	()
5. El patrón no tiene obligación de avisar la fecha y fundar y motivar la causa o causas de la rescisión.	()	()
6. Es una causa de rescisión, sin responsabilidad para el trabajador, la reducción de su salario.	()	()
7. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva es una causa de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	()	()
8. El trabajador de confianza, en caso de despido, tendrá derecho a ser reinstalado en su misma plaza y bajo las mismas condiciones.	()	()
9. La diferencia fundamental entre las causas individuales y las colectivas radica en que las primeras, con la excepción de la que encuentra su causa en la incapacidad física o mental del trabajador, no generan ninguna responsabilidad económica.	()	()
10. La incapacidad física o mental y la inhabilidad manifiesta del trabajador para el trabajo es una causa legal de suspensión de la relación de trabajo.	()	()



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción

LO QUE APRENDI

Tras el análisis de la unidad, retoma la actividad “Lo que sé” que hiciste al principio de esta unidad y elabora un cuadro comparativo sobre las definiciones de *suspensión*, *rescisión* y *terminación de la relación laboral*.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Glosario de la unidad

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



Unidad V. Terminación de la relación laboral



MESOGRAFÍA

Bibliografía básica

Bibliografía complementaria

Sitios electrónicos