# CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

# CAUSAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral termina cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrón haciendo cesar sus efectos.

# Las causas se pueden clasificar en tres grupos:

**Terminación por voluntad de ambas partes.**

El derecho laboral , en su finalidad de proteger al trabajador como la parte débil del contrato, establece unas mayores limitaciones y protección a la terminación de la relación de trabajo cuando esta se produce sin el consentimiento del trabajador, pero es más flexible cuando es la voluntad de ambas partes la que pone fin al vinculo entre ellas.

## Mutuo acuerdo

Esta terminación de la relación laboral será válida siempre que exista la libre expresión coincidente de voluntad de las partes que quieren poner fin a la relación laboral.

## Llegada del término en los contratos a tiempo determinado.

Cuando las partes celebran un contrato de trabajo por tiempo determinado están acordando al inicio la fecha de extinción de ese contrato.

## Otras causas válidamente convenidas

Se establecen entre las causas de terminación de la relación laboral aquellas que las partes puedan válida y voluntariamente establecer en el momento de la celebración del contrato de trabajo.

## Conclusión de la obra

En los contratos de trabajo para una obra determinada, la conclusión de la misma es una causa de terminación de la relación de trabajo convenida al inicio de común acuerdo por las partes.

**Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.** Estas pueden tener su origen en hechos inherentes a la empresa (designamos acontecimientos que de manera definitiva impiden el funcionamiento normal y habitual de una empresa provocando su cierre, la clausura de una de sus sucursales o la reducción del personal), o en hechos propios del trabajador (se trata de contingencias relacionadas con la persona del asalariado que le impiden asistir a la empresa de forma definitiva o por un periodo prolongado).

**Jubilación**

Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una edad máxima legal para trabajar.

## Muerte del trabajador

Por cuanto la relación de trabajo implica la obligación del trabajador de prestar personalmente sus servicios, es obvio que la muerte de este supone automáticamente la extinción de dicha relación.

## Fuerza mayor o caso fortuito

La fuerza mayor es un hecho que no se puede evitar y tampoco se puede prever; el caso fortuito es un evento que, a pesar de que se pudo prever, no se podía evitar. Si bien ambos conceptos son difusos y en muchos casos la legislación los confunde, la doctrina jurídica coincide en señalar que, si bien en ocasiones se puede obligar a un deudor a cumplir una obligación que incumplió por caso fortuito, no se puede exigir nunca una obligación que se incumplió por fuerza mayor.

## Incapacidad del trabajador

Si el trabajador está obligado a prestar personalmente sus servicios al empleador, es obvio que cuando, por razones de incapacidad física o mental, no está en condiciones de cumplir con dicha obligación la relación de trabajo se extingue.

## Muerte del patrón cuando se trate de un contrato (intuitupersonae)

Esto ocurre cuando el contrato de trabajo tiene naturaleza personal en relación al patrón de cuya actividad individual depende la persistencia de la empresa.

## Cierre o quiebra inculpable de la empresa

El cierre definitivo de la empresa, al poner fin a las actividades laborales que ella genera, extingue las relaciones laborales consecuencia de la misma.

## Incapacidad del patrón cuando se trate de un contrato (intuitupersonae)

En aquellas empresas pequeñas o de índole personal, la incapacidad permanente y absoluta del patrón impide el desarrollo de las actividades empresariales y consecuencialmente produce la extinción de la relación laboral.

## Despido

Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

## Terminación por voluntad de una sola de las partes.

La terminación por voluntad unilateral se considera constitutiva de un despido cuando proviene del empleador y de un retiro cuando proviene del trabajador. Tanto el despido como el retiro pueden ser justificados o injustificados, según se hallen o no fundamentados en las causas de justificación establecidas por la ley.

- CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
- En la ciudad de ____( 1 )_____ siendo las _____ horas del día _____de _____ de 2000, a la celebración del presente Convenio comparecieron, por una parte el Señor, _( 2 )_____, en su carácter de trabajador de la fuente de trabajo ubicada en _____( 3 )_____, dedicada a _____( 4 ) _____; y por la otra parte ____( 5 )_____, en su calidad de _____( 6 )_____ de dicha empresa, denominada _____( 7 )_____, lo cual se acredita con ____( 8 ), ambos mexicanos mayores de edad, hábiles para contratar y obligarse, quienes manifiestan estar de acuerdo_____ en celebrar el presente convenio para dar por terminada por mutuo consentimiento la relación de trabajo que unía al trabajador con la empresa ya referida, según lo establece la fracción I del artículo 53 en relación con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que sujetan a las siguientes;
- C L A U S U L A S:
- PRIMERA. Para los efectos del presente Convenio al Sr. ____ (9) _____ en lo sucesivo se le denominará el TRABAJADOR y a ____ (10) _____, a través de su Representante Legal, se le denominará el PATRÓN. SEGUNDA. Manifiesta el trabajador la información siguiente: (11) a) Fecha de ingreso a laborar: b) Ultimo puesto desempeñado: c) Horario de labores: d) Salario mensual: TERCERA. El patrón señala que es cierto lo que establece el trabajador en la anterior cláusula y acepta la forma propuesta para terminar la relación de trabajo de mutuo consentimiento y se le entrega al trabajador en este momento la cantidad de $ _____ (12) _____) _____ PESOS ___/100 M.N.) Mediante cheque No. _____ De la cuenta _____ a cargo de _____ de fecha _____ y a su nombre, el cual recibe salvo su buen cobro, cantidad que comprende el pago de las siguientes prestaciones: (13) VACACIONES: $ PRIMA VACACIONAL: $ AGUINALDO: $ GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA: $ Cantidades que se le entregan al trabajador(a) en forma neta, es decir, una vez que se han hecho los descuentos que corresponden conforme a las leyes aplicables. CUARTA. Expresa el trabajador(a) que está de acuerdo con el monto de las prestaciones y gratificación a que se refiere la cláusula anterior, manifestando que en su oportunidad le fueron cubiertas en forma íntegra todas las prestaciones a que tuvo derecho, por lo que otorga a la empresa el más amplio y total finiquito que en derecho corresponde, sin reservarse acción alguna que hacer valer en su contra. Enteradas ambas partes del contenido y alcance del presente Convenio, lo firman en unión de los testigos que aparecen al calce, y solicitan se turne a la Junta Especial competente, para que previa ratificación ante el Secretario General sea Elevado a la Categoría de Laudo Ejecutoriado. POR LA EMPRESA EL TRABAJADOR
- _____ (14) _____ ____ (15) _____
- 
- TESTIGO ____ (16) _____ TESTIGO ____ (17) _____

- CONVENIO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DESCRIPCIÓN DE DOCUMENTO Una de las causas de terminación de la relación laboral, es precisamente el mutuo consentimiento de las partes (Artículo 51 fracción I de la L.F.T.), es decir, por común acuerdo tanto la empresa como trabajador deciden dar por concluido el Contrato Laboral. Esta causa es muy frecuente, siempre y cuando se pongan de acuerdo en la cantidad final, lo cual es el principal obstáculo. Para que este documento tenga validez, deberá ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo llevar tanto patrón como trabajador, sendas identificaciones con fotografía y los documentos que acrediten la personalidad (cuando el patrón sea persona moral). INSTRUCTIVO DE LLENADO 1. Indicación del lugar, hora, día, mes y año donde se celebra el convenio. 2. Nombre completo del trabajador. 3. Nombre de la empresa o patrón. 4. Actividad preponderante de la empresa o patrón. 5. Nombre completo del representante legal de la empresa o patrón. 6. Indicación del carácter con que se comparece, puede ser como apoderado o representante y en su caso de personas físicas, por si o por medio de representante legal. 7. Nombre del patrón o denominación /razón social de la empresa. 8. Descripción del documento original con que se acredita el carácter de representante legal de la empresa o patrón, pudiendo ser, en el caso de personal moral, un acta constitutiva o un poder, y en el caso de persona física, licencia municipal e identificación. 9. Nombre completo del empleado. 10. Nombre del patrón o razón social de la empresa. 11. Manifestar los datos que ahí se indican.12. Cantidad que se le pagará al empleado con número y letra, y especificar si es en efectivo o si es un documento mercantil, describirlo. 13. Desglosar la cantidad que se le paga en conceptos y especificar la suma que corresponde por cada uno. 14. Nombre y firma del Representante Legal de la empresa o patrón. 15. Nombre, firma del empleado. 16. Nombre y firma de testigo. 17. Nombre y firma de testigo.