

salaire, le défaut de payer un salaire exigible et le fait d'imposer ou de tolérer des conditions de travail non sécuritaires.

7.2.4 Cessation d'une relation de travail personnelle

La LFT permet de mettre fin à une relation de travail sans que l'autre partie puisse en être tenue responsable dans certaines conditions dont :

- un accord mutuel des parties;
- le décès de l'employé;
- des circonstances limitées, la fin d'un emploi précis; et
- l'incapacité physique ou mentale ou le handicap de l'employé.

7.2.5 Les employés de «confiance»

La LFT crée une catégorie spéciale d'employés pour les gestionnaires en général et les autres employés, les «*trabajadores de confianza*» qui occupent des postes de confiance. Les employeurs ne sont pas tenus de réintégrer ces *trabajadores de confianza* comme indiqué en 7.2.1. Ces employés peuvent se syndiquer, mais ils doivent appartenir à un syndicat distinct de celui des autres employés.

On estimera qu'un employé appartient à la catégorie des *trabajadores de confianza* sur la foi de ses fonctions réelles et non pas de son titre. La LFT définit de façon générique les fonctions de «confiance» comme celles de «*dirección, inspección, vigilancia y fiscalización*», direction, inspection, surveillance et supervision et celles qui concernent les questions personnelles du propriétaire de la société.

7.2.6 Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté mentionnée en 7.2.1 ci-dessus, est égale à douze jours de salaire (limitée à deux fois le salaire minimum) par année de services rendus et doit être versée à tous les employés qui :

- quittent volontairement leur emploi après quinze ans d'emploi;
- quittent leur emploi en ayant une «justification»;
- sont licenciés par l'employeur sans «justification»; ou
- décèdent pendant qu'ils sont employés, auquel cas leurs héritiers reçoivent la prime d'ancienneté.