

# **EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

Conocer diferentes formas por las que puede extinguirse la relación de trabajo, tales como despidos, renunciaciones, acuerdos entre partes o aquellas causas que no son imputables a ninguna de las partes.



Introducción

**01**

Conceptualización

**02**

Causas de terminación

**03**

Preaviso, indemnizaciones y otros aspectos generales.



Cierre



Referencias





Este es uno de los tópicos más interesantes de la relación laboral: la extinción. Es la parte que algunas veces resulta controversial, ya que las partes pueden vivir experiencias en el desarrollo de la relación que afecten sus intereses, lo que es motivo de confrontación. Conocerás cada uno de los supuestos legales y las situaciones reales que pueden llevar a término una relación laboral.





Cuando se habla de extinguir, estamos refiriéndonos a esa **interrupción definitiva de la relación laboral**. Para el profesor José A. Brito (2007) la relación de trabajo termina en el momento en que deja de existir el vínculo jurídico-laboral entre el patrono y el trabajador. De acuerdo al tipo de contrato frente al que estemos, serán las formas en las que puede terminar el contrato:



Para contratos a tiempo determinado: por la expiración del tiempo determinado.



Para contratos por obra determinada: por la terminación de la obra objeto del contrato.



Para otros contratos a tiempo indeterminado: la relación de trabajo se extinguirá por despido o voluntad unilateral del empleador, retiro o voluntad unilateral del trabajador, mutuo disenso o voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de los partes.





Cuando se trata de contratos a tiempo determinados y por obra determinada, la forma principal en la que se extingue este tipo de contrato es por el cumplimiento del tiempo pautado, así como también por la realización de la obra para la que fue contratado el trabajador.

### Ejemplo 1

Contrato a tiempo determinado. Se firma contrato del 01/03/2022 al 31/05/2022. El día 01/04/2022 se extingue la relación por cumplimiento del término previsto.

### Ejemplo 2

Contrato por obra determinada. Se contrató un trabajador para una obra de construcción de tres (3) viviendas, las cuales se estimaron estarían listas en seis meses; al quinto mes las viviendas estaban listas y la obra concluyó. En el mes seis (6) expiró el contrato.

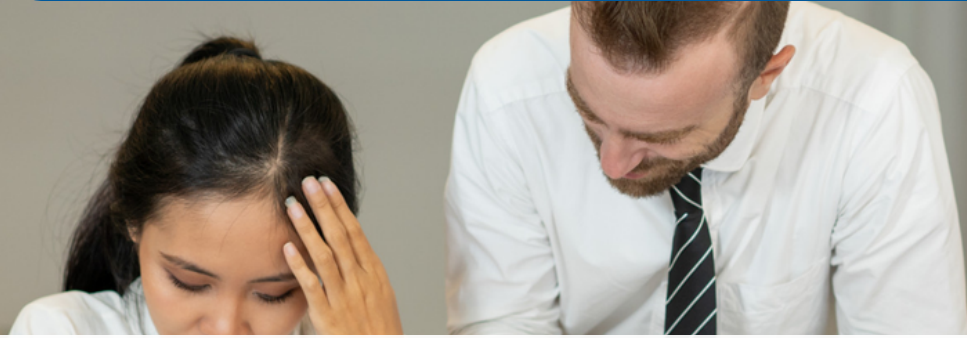
Ahora bien, en el caso de los demás contratos a tiempo indeterminado, existen supuestos especiales para la terminación y dentro de cada supuesto, unos causales especiales.

### Recordemos:

La relación de trabajo se extinguirá por despido o voluntad unilateral del empleador, retiro o voluntad unilateral del trabajador, mutuo disenso o voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de los partes. Analicemos cada uno de ellos.



## Despido o voluntad unilateral del empleador



Un despido **es un acto de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo**. Los despidos a su vez pueden ser justificados e injustificados. Son justificados si el trabajador dio causa para la decisión e injustificados si por el contrario no incurrió en ninguna falta y aun así el patrono persiste en su deseo de poner fin a la relación de trabajo (LOTTT, 2012, artículo 78).

Existen ciertos supuestos que se consideran como **causas para el despido justificado**, pues para que pueda alegarse la justificación de la decisión del hecho ocurrido, debe ser subsumido en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 79 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y son los siguientes:

1

### Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo:

La falta de probidad según la Corte Segunda de lo Contencioso Administrativo mediante sentencia N° 2006-002749 de fecha 19 de diciembre de 2006, se ha pronunciado al respecto, indicando que: “(...) la falta de probidad es la conducta contraria a los principios de bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez en el obrar, por tanto, comprende todo incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley (...)”.

#### Ejemplo

Un trabajador hurta de las empresas útiles de oficina que le han sido entregados para la realización de sus actividades. Los esconde en su bolso y los vende en el portón de salida.

**2****Vías de hecho, salvo en legítima defensa:**

Se refiere a aquellas situaciones en las que el trabajador toma actitudes violentas contra el patrono, sus representantes u otros trabajadores:

**Ejemplo**

Un trabajador tiene la costumbre dañina de golpear a sus compañeros de trabajo, a los que amedrenta cada vez que quiere obstaculizar las labores de trabajo.

**3**

**Injuria o falta grave al respeto** y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.

La injuria es un hecho o insulto que ofende a una persona por atentar contra su dignidad, honor, credibilidad, etc., especialmente cuando es injusto y de hacerse en contra del patrono, sus representantes u otros miembros de su familia.

**Ejemplo**

Un trabajador insulta a la esposa del patrono y utiliza ademanes sexuales para intimidarla y ofenderla.



#### **4** **Hecho intencional o negligencia grave** que afecte a la salud y la seguridad laboral:

Un hecho intencional es un hecho conocido y querido por el sujeto, en este caso el trabajador realiza un hecho a voluntad o con negligencia y pone en peligro la salud y la seguridad laboral:

##### **Ejemplo**

Un trabajador de un aserradero, mientras se realizan labores de mantenimiento preventivo programado, enciende las máquinas para producir aserrín sin primero solicitar confirmación que han terminado las labores y que todos los trabajadores de mantenimiento han salido del área. Con esa acción un trabajador recibe un impacto de madera en el rostro y amerita cuidados médicos.

Es importante resaltar que, en este caso, el peligro se materializó en un accidente, pero aun cuando no los haya, la condición persiste como una causal de despido por el riesgo causado.

#### **5** **Omisiones o imprudencias** que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo:

Se configura tal como el literal d, con la diferencia que no parte de un hecho sino de una omisión.

**6**

**Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles** en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia:

La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo: No asistir al trabajo de forma reiterada y sin justificación en el periodo de un mes.

**7**

**Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento:**

Hay ciertos secretos que se manejan en el interior de las entidades, cuya divulgación afecta el desenvolvimiento de las mismas y ocasiona daños.

#### Ejemplo

Un trabajador revela secretamente al competidor directo del patrono para el que labora, la fórmula química de su producto y, en consecuencia, es utilizada por otros de forma ilegal.







## 8

### Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo:

Todas las relaciones imponen deberes y derechos a las partes: cada vez que el trabajador se niega a realizar la labor para la que fue contratado sin causa justificada, está incurriendo en este supuesto.

#### Ejemplo

Un operador de montacargas se niega a realizar una descarga de un camión, porque tiene sueño y no quiere trabajar. Fue contratado para carga y descarga de camiones.

## 9

### Abandono del trabajo:

El abandono es dejar el puesto de trabajo, sin justificación. Para este supuesto el legislador hace algunas aclaratorias, a saber:

Se entiende por abandono del trabajo:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b) La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

**10****Acoso laboral o acoso sexual:**

Algunos autores califican al acoso sexual como un subtipo de violencia en el que el trabajador, por medio de conductas verbales, no verbales, físicas, psicológicas y conductuales, intimida a la otra parte para provocar conductas sexuales no deseadas.

**Ejemplo**

Un trabajador se le acerca al representante del patrono (mujer) tratando siempre de rostar sus genitales cuando pasa cerca de ella. Lo hace de manera que es visiblemente incómodo para la otra parte, que no desea actos de esta naturaleza.



Los despidos afectan la estabilidad y la inamovilidad en el trabajo. Toda vez que esto ocurre, la Ley proporciona mecanismos de protección ante violaciones. Uno de ellos es el procedimiento de reenganche que se le otorga al trabajador que alegue haber sido despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones laborales, teniendo inamovilidad laboral o fuero sindical, un lapso de 30 días continuos para ampararse ante la Inspectoría del Trabajo correspondiente. Una vez hecha la solicitud, el Inspector se pronunciará sobre la admisibilidad del procedimiento. De presumirse la inamovilidad alegada y existencia de la relación de trabajo, se ordenará su reenganche, pago de salarios caídos y restitución de la situación jurídica infringida.

Los despidos indirectos son formas encubiertas de despedir a los trabajadores y que también tienen una ampliación hecha por el mismo legislador en el artículo 79 de la LOTTT, que establece en su parte *in fine*:

Se considerará despido indirecto:

- a)** La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.
- b)** La reducción del salario.
- c)** El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d)** El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e)** Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.



## No se considerará despido indirecto:

- a)** La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquel. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.
- b)** La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.
- c)** El traslado temporal de un trabajador o trabajadora, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa días. (LOTTT, 2012, artículo 80).





## Retiro o voluntad unilateral del trabajador



Es un acto de **voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo**. Las renunciaciones a su vez pueden ser justificadas e injustificadas. Son justificadas si el patrono dio causa para la decisión e injustificadas si por el contrario no incurrió en ninguna falta y aun así el trabajador persiste en su deseo de poner fin a la relación de trabajo.

Muchos de los supuestos que materializan las renunciaciones justificadas son el mismo principio ya expuesto en los despidos, con la salvedad de que quien comete las infracciones es el patrono y no el trabajador. Por lo que solo desarrollaremos aquellos que no fueron desarrollados anteriormente.

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses. (LOTTT, 2012, artículo 80).





Ya conocemos acerca de la sustitución patronal:

Cuando esta figura se da y el trabajador considera que ese nuevo patrono le es inconveniente a sus intereses personales, puede retirarse, lo que es una causal válida.

### Ejemplo

A un trabajador se le notifica que la entidad donde labora fue adquirida por otra persona y que habrá una sustitución patronal. El trabajador se entera que quien compró la entidad es su ex esposo con quien no tiene buenas relaciones, con lo cual considera inconveniente la sustitución para sus intereses.



- f)** Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g)** Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h)** Acoso laboral o acoso sexual.
- i)** En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo. (LOTTT, 2012, artículo 80)





## Mutuo disenso o voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de las partes



Otras de las razones por las que puede extinguirse la relación de trabajo es por:

### Mutuo acuerdo

Las partes dentro de su libertad contractual deciden de forma voluntaria y consensuada poner fin a la relación de trabajo, lo que tiene su base en la libertad, en ningún caso debe existir ninguna coacción que motive la decisión por cuanto pierde su naturaleza.

### Causas ajenas a la voluntad de las partes

Son situaciones en las que las partes no dan pie a que finalice la relación, pues estas en muchos casos exceden su esfera de acción. Un hecho ajeno a la voluntad de las partes es la muerte del trabajador, o la quiebra: la fortuita, que provienen de causas de fuerza mayor o de eventos que no son responsabilidad del comerciante.



### Preaviso

Existen aspectos que están alrededor de la terminación de trabajo y que son de importancia estudiar. Tal es el caso de la figura del preaviso, que como su nombre lo indica es ese aviso que deben darse las partes cuando tienen la intención firme de poner fin a la relación de trabajo. Ahora bien, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras contempla en su artículo 81 que:

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a)** Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b)** Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c)** Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.





Asimismo, en el artículo 82 de la citada Ley se señala que:

Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, la patrona o el trabajador o la trabajadora haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral.

Esta figura del preaviso tenía mayor relevancia al término de la relación laboral en otras leyes anteriores, en virtud que podía derivar de ella una deducción o un pago extra por su omisión; sin embargo, en la actualidad reviste poca importancia, pues sus consecuencias económicas no son relevantes.







## Indemnizaciones y otros aspectos generales

En todos **los casos donde se justifique que el retiro o el despido sea injustificado**, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho a recibir, además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización. Será el equivalente a lo percibido por concepto de prestaciones sociales.

Cuando se trate de contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el trabajador o trabajadora se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono o la patrona deberá pagarle una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término y la indemnización prevista en esta Ley.

Finalmente, es muy importante saber que al término de la relación laboral, sea cual fuere la causa, cuando el trabajador o trabajadora lo exija, el patrono o la patrona deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese, tal como lo señala el artículo 84 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012):

- a)** La duración de la relación de trabajo.
- b)** El último salario devengado.
- c)** El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.





Las causas de extinción de la relación laboral son diversas y cada una contiene supuestos muy específicos que entrañan para las partes deberes y derechos.

Considera que los actores del proceso laboral en su interactuar tienen obligaciones y derechos que deben ser respetados y que cada situación puede y debe ser analizada a la luz de los supuestos legales establecidos en Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.





Gaceta Oficial N° 6.076. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Venezuela, 7 de mayo de 2012.

Bruzual, G. (2018). Antología del Derecho Laboral Venezolano. Estado Bolívar.

Brito, J. (2007). Curso Práctico de Legislación Laboral. Caracas - Venezuela.



**Has culminado la revisión  
del tema**

