



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**TEMA:**

**Mapa conceptual "Terminación de las relaciones laborales"**

**MATERIA:**

**SUBMODULO II**

**FECHA DE ENTREGA:**

**Lunes, 21 de jun de 2021 a**

**Domingo, 1 de ago de 2021**

**MAESTRO:**

**JULIO CESAR MEDINA LOPEZ**

**ALUMNO:**

**Lavith fernando Stivalet Angulo**

## Terminación de las relaciones laborables

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

Rafael Caldera dice:

A diferencia de lo que ocurre con otras relaciones jurídicas, uno de los momentos más fecundos, en el Derecho Laboral es el de la extinción de la relación que ha existido entre un patrono y un trabajador.

La necesidad de proteger al trabajador en el momento en que se encuentre sin ocupación por una circunstancia de que no sea culpable, el deseo de amparar también justamente al patrono contra una ruptura abusiva por parte del trabajador y el propósito de dar a éste un interés de permanencia en la empresa y recompensarle por la colaboración prestada durante largo tiempo, han suscitado una cuidadosa regulación jurídica que atribuye a la terminación de la relación de trabajo diversas consecuencias, según la causa que la hubiere motivado.

En la misma obra Caldera señala que después de haber ensayado varios criterios de clasificación, tanto en su primera edición publicada en 1939, como en la cátedra universitaria durante varios años y oportunidades, concluyó que “tal clasificación conviene hacerla, para la más clara interpretación de sus consecuencias específicas, según la intervención que la voluntad de las partes haya terminado en cada caso específico”. Por eso optó finalmente por aquella que clasifica los casos de terminación en tres grupos: a) terminación por voluntad de ambas partes; b) terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes; c) terminación por voluntad del patrono o trabajador. Este criterio, según testimonio del propio Caldera, resulta más claro y comprensivo a sus alumnos y coincide en líneas generales con los utilizados por Benítez Lugo, Sussekind, Dorval de Lacerda y Segadas Viana.

Puestos en la tarea de elaborar el cuadro de clasificación de las causas de extinción, dentro del marco de esta obra colectiva iberoamericana, hicimos una revisión de las muy distintas clasificaciones propuestas, algunas de ellas con criterios de gran especificidad y precisión.

No sólo por consecuencia escolástica con nuestro antiguo maestro en las aulas de la Universidad Central de Venezuela, sino por encontrarla de especial utilidad práctica y didáctica, escogimos al expresado criterio para cumplir los fines que aquí nos proponemos.

## TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

FIN DE LA RELACION

PRESTACIONES SOCIALES

CAUSAS: DESPIDO, RETIRO A VOLUNTAD DE LAS PARTES O CAUSAS AJENAS

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.

El salario o *remuneración* es uno de los elementos importantes en el mantenimiento de una relación de trabajo armónica. La mayoría de los conflictos y usualmente las cuestiones más controvertidas, están relacionadas con el salario.