

Extinción de la relación laboral: lo que toda empresa tiene que saber

La terminación de una relación laboral puede originarse por diversas causas, ya sea por decisión del **empleador**, del **trabajador**, por hechos fortuitos o por la voluntad conjunta de ambas partes involucradas en el **contrato laboral**.

Lee también: Tres consejos al empezar un nuevo empleo

Entre las causas de extinción del contrato laboral se destacan: la renuncia del trabajador, el fallecimiento del empleado, el mutuo disenso, la invalidez absoluta o permanente, el vencimiento del plazo del contrato sujeto a modalidad, la jubilación, el despido, y casos o formas permitidos por la ley.

En el caso de la renuncia del trabajador, es esencial tomar en cuenta que, al tomar esta decisión, el **empleado** debe notificar por escrito a su **empleador** con una anticipación de **30 días**. El empleador puede exonerar este plazo por iniciativa propia o a petición del trabajador, siendo importante destacar que la solicitud de exoneración se considerará aceptada si no se rechaza por escrito dentro de los tres días de presentada.

En cuanto al **mutuo disenso** entre el empleador y el trabajador, este acuerdo debe constar por escrito o reflejarse en la liquidación de beneficios sociales. Aunque la Ley de Productividad y Competitividad Laboral no establece requisitos formales exhaustivos, es fundamental señalar que la expresión libre de la voluntad del trabajador podría considerarse un requisito intrínseco al acto.

La **jubilación** puede ser obligatoria por decisión del empleador

o por mandato legal. En el primer caso, si el trabajador cumple los requisitos para jubilarse y opta por no hacerlo, el empleador puede jubilarlo, asumiendo la diferencia entre la pensión que le correspondería y el **80 %** de la última remuneración ordinaria percibida. En cuanto a la **jubilación por mandato legal**, esta se aplica a trabajadores desde que cumplen los 70 años, sin que el empleador asuma ninguna responsabilidad.

Como puede apreciarse, cada situación de extinción presenta particularidades específicas, por lo que se recomienda considerarlas detenidamente para minimizar contingencias laborales.

LEER MÁS:

Causas justas de despido