

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede extinguirse, finalizando así de forma definitiva las obligaciones establecidas entre las partes. Las causas de extinción son muy variadas, pudiendo depender de la voluntad de las partes o de circunstancias ajenas a las mismas que conduzcan a dicha extinción:

1. Mutuo acuerdo entre las partes

Las partes ponen fin voluntariamente a la relación laboral. Las condiciones de dicha extinción dependen de lo que ellas establezcan, respecto a la fecha, posible indemnización, ...ya que la ley no establece nada al respecto.

2. Causas consignadas en el contrato

Se puede extinguir el contrato por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

En el contrato se puede establecer una condición resolutoria siempre que:

- La condición consista en un suceso futuro e incierto, o un suceso pasado que los interesados ignoren, que no sea contraria a las leyes, a la moral, ni al orden público, ni que sea imposible su cumplimiento o suponga un abuso manifiesto de derecho por parte del empresario.
- Exista una manifestación de voluntad dirigida a la extinción del contrato pues de lo contrario el contrato condicional es objeto de una prórroga tácita y se convierte en indefinido.

3. Expiración del período contratado o realización de la obra o servicio objeto del contrato

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Cuando el contrato de duración determinada sea superior al año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación

4. Dimisión del trabajador

El trabajador, sin necesidad de alegar causa alguna que lo justifique, puede dar por terminado el contrato de trabajo. Esta dimisión conlleva la obligación de preavisar al empresario con el plazo establecido en convenio o conforme a las costumbres del lugar.

5. Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador

El fallecimiento del trabajador produce la extinción de la relación laboral. Los salarios devengados y no percibidos por el fallecido, se han de abonar a sus herederos.

La declaración de incapacidad permanente del trabajador produce la extinción del contrato cuando existe reconocimiento firme administrativo o judicial en alguno de los siguientes grados:

- Gran invalidez
- Absoluta
- Total para la profesión habitual

Ello sin perjuicio de la posibilidad de reserva del puesto de trabajo durante dos años si se prevé su mejoría.

6. Jubilación del trabajador

Produce la extinción de manera automática del contrato de trabajo. El trabajador puede acceder a la jubilación de forma voluntaria, cuando reúne los requisitos para ello. No obstante, puede existir en el marco del convenio colectivo aplicable una cláusula de jubilación forzosa que permita al empresario extinguir gratuitamente la relación laboral de los trabajadores que alcance la edad ordinaria de jubilación.

7. Fuerza mayor

Son acontecimientos fortuitos e inevitables que impiden llevar a cabo el trabajo, como por ejemplo una inundación, un incendio, etc. Estos hechos deben ser verificados por la autoridad laboral y legalizarlos a través de un Expediente de Regulación de Empleo. De esta manera, se le indemnizará al trabajador con 20 días de salario por año trabajado.

8. Muerte, jubilación, incapacidad del empresario

Cualquiera de estas causas produce de manera automática la extinción del contrato de trabajo salvo que se produzca una subrogación empresarial que mantenga la actividad de la empresa.

La indemnización que corresponde en todos estos supuestos consiste en un mes de salario.

9. Extinción de la personalidad jurídica

Si la empresa está constituida por una persona jurídica los contratos pueden rescindirse al extinguirse dicha personalidad jurídica, debiéndose seguir en este caso los trámites del despido colectivo y la previa autorización administrativa cuando la plantilla sea superior a 5 trabajadores. Por ese motivo es necesario que a los efectos de extinción de contratos tengan su fundamento en causas económicas, tecnológicas o fuerza mayor.

10. Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Con carácter general el empresario debe probar plenamente que la situación económica de la empresa es negativa, lo que implica una prueba de pérdidas en las cuentas y balances de la empresa. Si tal prueba acredita pérdidas cuantiosas y continuadas se presume que la amortización de puestos sobrantes es una medida que coopera a la superación de dicha situación económica negativa.

Por otra parte cabe el despido por la concurrencia de causas técnicas, organizativas o de producción cuando, mediante una mejor organización de los recursos, se pretende superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado, o bien por exigencias de la demanda.

Para poder realizar estos despidos, es necesario un Expediente de Regulación de Empleo y que afecten, en un período de 90 días, la extinción al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Para este cómputo del número de trabajadores afectados se tendrá también en cuenta cualquier otro cese por iniciativa del empresario siempre que su número sea, al menos, de cinco.

11. Por voluntad del trabajador con causa justificada

Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir indemnización deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad
- La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave del empresario en sus obligaciones con respecto al trabajador.

El trabajador tendrá que solicitar la extinción de su relación laboral en el Juzgado de lo Social. Las indemnizaciones serán de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.

12. Por causas objetivas legalmente procedentes

Las siguientes causas objetivas, que afectan tanto al empresario como al trabajador, determinan, legalmente la extinción de la relación laboral:

- Ineptitud del trabajador, entendiéndose por tal inhabilidad o carencia de facultades profesionales, que tienen su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo. En cualquier caso, la ineptitud ha de ser sobrevenida y conocida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas. Dichos cambios han de ser razonables y tiene que haber transcurrido más de 2 meses desde que la modificación se haya introducido.
- Absentismo laboral; cuando el trabajador tiene faltas de asistencia intermitentes, aunque sean justificadas cuando alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.
- Amortización de puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando la empresa tenga necesidad objetivamente acreditada amortizar puestos de trabajo en número inferior a los umbrales establecidos para el supuesto de despido colectivo mediante regulación de empleo
- Insuficiencia de consignación presupuestaria. Los contratos indefinidos concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotación económica estable y financiada mediante consignaciones presupuestarias anuales, pueden extinguirse por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo que se trate.

13. Despido disciplinario

Es la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador que pueden ser:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Desobediencia o indisciplina
- Ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en la actividad laboral.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa

La empresa tiene un período de 60 días desde que conoce los hechos para notificar al trabajador su despido. En la notificación se debe incluir los hechos o causas de la rescisión del contrato y la fecha. Si no existe notificación, la falta se puede corregir y el empresario no podrá efectuar el despido por ese motivo.

Si el trabajador no está de acuerdo con la decisión, tiene un plazo de 20 días para recurrir, pero la firma del finiquito significa la renuncia a su derecho de reclamar.

Este epígrafe está sujeto a posibles modificaciones en función de los cambios legislativos que se produzcan a partir del momento de su redacción