

Extinción del contrato de trabajo

1. ¿Que es la extinción del contrato de trabajo?

- La Extinción del contrato de trabajo supone el fin de la relación surgida entre el empresario y el trabajador en virtud del acuerdo suscrito en el contrato de trabajo.

2. Causas o tipos de extinción del contrato de trabajo:

- Mutuo acuerdo de las partes:

- Simple acuerdo de las partes.

- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.

- La forma más frecuente es la petición de baja por el trabajador, con aceptación del empresario, firmándose el documento denominado Finiquito, a la vez que se saldan todas las obligaciones pendientes entre las partes. No existe derecho a indemnización.

- Causas consignadas en el contrato:

- Las causas sólo son válidas cuando no constituyen abuso de derecho por parte del empresario. Si así fuera, el trabajador debe reclamar por despido.

- Expiración del tiempo contratado o fin de la obra:

- 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

- Los contratos de duración determinada con plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no haya prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

- Expirada la duración máxima del contrato o realizada la obra, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

- Muerte o jubilación del empresario:

- Que no exista continuidad en la actividad empresarial.

- No es necesario que exista autorización alguna en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, teniendo derecho el trabajador a una indemnización equivalente a un mes de salario.

- Dimisión del trabajador:

- Preaviso al empresario con la antelación prevista en convenio.

Extinción del contrato de trabajo

- No tiene necesidad de alegar motivos.

- Muerte, incapacidad total o gran invalidez del trabajador:

- Fallecimiento del trabajador. El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar una indemnización equivalente a 15 días del salario.

- Declaración de incapacidad permanente total del trabajador. La empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo acorde con su discapacidad.

- Declaración de incapacidad permanente total. Si se produjese recuperación o se transformase la calificación en incapacidad parcial, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a la empresa cuando exista vacante

- Jubilación del trabajador:

- Acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

- Fuerza mayor:

- Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo. Ej: (incendio, inundación...)

- Despido colectivo:

* Características:

-La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa

- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción (el modo de organizar la producción)

*Requisitos:

- Que afecte al menos al 10 % del número de trabajadores de la empresa.

- Voluntad del trabajador con causa justificada:

- Para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato de trabajo y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente deberá efectuarlo por alguna de las siguientes causas:

- Modificación sustancial de sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su

Extinción del contrato de trabajo

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 de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

- Causas objetivas legalmente procedentes:

* El contrato podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Ineptitud del trabajador.
- Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el artículo 51.1. del Estatuto de los Trabajadores.
- Faltas de asistencia al trabajo.
- Insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

- Ineptitud del trabajador:

- Para ser causa de extinción de la relación laboral debe ser conocida o sobrevenida después de su colocación. Si existía con anterioridad al cumplimiento del período de prueba no podrá ser alegada.

- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

- La extinción de los contratos debe estar objetivamente acreditada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se definen para el despido colectivo.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa.

- Faltas de asistencia:

- Las faltas al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, deben alcanzar el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos, dentro de un período de doce meses.

- Despido disciplinario:

* Motivos:

- Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad.

Extinción del contrato de trabajo

- Indisciplina o desobediencia.
- 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.