

## Extinción del contrato de trabajo

Autor Administrator

lunes, 15 de diciembre de 2008

Modificado el lunes, 15 de diciembre de 2008

La extinción supone la finalización de la relación laboral entre el empresario y el trabajador.

Normativa aplicable: Directiva 92/85/CEE; LET, arts. 49 a 57 y disp. trans. 7ª; RD 43/96, de 19 de enero; Directiva 96/34/CE; Ley 12/01, de 9 de julio; LO 1/04, de 28 de diciembre; Ley 14/05, de 1 de julio; Ley 43/06 y LO 3/07, de 22 de marzo.

Sus causas pueden ser las que a continuación se indican:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- La manifestación de voluntad de rescindir la relación laboral debe ser prestada libremente.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Las causas sólo son válidas cuando no constituyen manifiesto abuso de derecho por parte del empresario. Si lo constituyera, el trabajador deberá reclamar por despido.
- Las causas deben ser alegadas por alguna de las partes, de lo contrario el contrato se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un 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.
- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- El empresario, en caso de fallecimiento debido a muerte natural, vendrá obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días de salario.
- En caso de invalidez permanente total del trabajador, la empresa podrá romper la relación laboral o darle un puesto de trabajo de acuerdo con su minusvalía.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
- Se trata de hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debidamente autorizado.
- Se entiende por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecta al menos a:
  - 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
  - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
  - 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
  - Las modificaciones sustanciales en las 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 de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.
- En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes:
  - Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

El empresario, al comunicar al trabajador el preaviso de la extinción del contrato, debe acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas. El trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar el recibo del finiquito, haciendo constar en el mismo este hecho, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en

el momento de la firma, el trabajador puede hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.