

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. Por voluntad del trabajador

Hay dos supuestos de extinción del contrato por voluntad del trabajador:

- a) La dimisión del trabajador
- b) La resolución judicial del contrato a solicitud del trabajador como reacción a una determinada acción previa del empresario que se considera legalmente causa justa de resolución.

El trabajador puede extinguir directamente o solicitar la extinción judicial de su contrato en los siguientes supuestos:

- Rescisión unilateral de contrato directamente por el trabajador en los casos de: traslado del trabajador de su centro de trabajo que necesariamente ha de implicar cambio de residencia, modificación sustancial que le perjudique siempre que afecten a tiempo de trabajo, en concreto, a jornada, horario y régimen de trabajo a turnos.
- En los tres supuestos siguientes donde exista causa justa para que el trabajador pueda solicitar la resolución judicial de su contrato de trabajo:
 - Modificación sustancial 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.

4. Muerte, incapacidad permanente y la jubilación 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.

La 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.

5. 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.

Los trabajadores, cuyos contratos se resuelvan por esta causa, tienen derecho a las prestaciones por desempleo. La situación legal de desempleo se produce:

- En el caso de **jubilación** del empresario individual, desde la comunicación escrita al trabajador de la decisión extintiva de su contrato de trabajo.
- En caso de **incapacidad jurídica**, que deber ser declarada judicialmente, desde la comunicación al trabajador del representante legal; en caso de incapacidad física, desde la comunicación del empresario, si su incapacidad lo permite.
- En caso de muerte del empresario individual, cuando los sucesores del empresario deciden no continuar con la actividad empresarial.

6. 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, siempre y 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**. La diferencia entre este despido y el despido colectivo se diferencia únicamente en que en el caso del despido objetivo el número de trabajadores afectados es inferior a los umbrales establecidos para el supuesto de despido colectivo mediante regulación de empleo en determinados períodos de referencia.
- **Insuficiencia de consignación presupuestaria**. Los contratos indefinidos concertados para la ejecución de planes y programas públicos sin dotaciones económicas estables y financiadas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales, pueden extinguirse por la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria para el mantenimiento del puesto de trabajo que se trate.

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