

8. LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- La extinción del Contrato de Trabajo: Significación y causas.

En la extinción del contrato de trabajo hay que distinguir entre contratos *temporales* y contratos *indefinidos*.

Existirán causas comunes de extinción, pero son técnicas jurídicas diferentes las que instrumentan la extinción del contrato temporal y las del contrato indefinido.

- Los contratos temporales se conforman y duran lo que las normas o pactos indiquen.
- Los contratos indefinidos terminan por las causas que la ley dispone, fijando cada una de ellas unas consecuencias patrimoniales.
- La extinción de los contratos de trabajo puede englobarse en 2 grandes tipos:
- Los relacionados con la voluntad de las partes.
- Los referidos a causas externas que por imperativo legal son causas de extinción.

Circunstancias externas a la relación jurídico-laboral que suponen la extinción del contrato por voluntad de la ley:

- Desaparición o incapacidad de las partes.
- Jubilación del trabajador.
- Jubilación del empresario.

2.- Extinción por voluntad concurrente de las partes.

La capacidad de las partes para vincular también lo será para cesar en la relación contractual. El ET reconoce como primera causa de extinción el mutuo acuerdo de las partes. La causa ha de ser lícita y el acuerdo no ha de vulnerar derechos irrenunciables.

Se arreglarán y liquidarán las cantidades adecuadas como consecuencia del contrato en el recibo de finiquito. Este recibo expone la voluntad extintiva de las partes y tiene valor liberatorio de las cantidades adeudadas.

El recibo de finiquito es común a todas las causas de extinción en el que se reflejarán todos los salarios devengados y no percibidos por el trabajador. No podrá esconder ningún supuesto prohibido de renuncia de derechos.

Término final y condición resolutoria.

El Término final hace referencia a los supuestos en los que las partes fijan el término cierto, determinado o determinable del contrato de trabajo, dentro de los supuestos de contratación temporal.

Todo contrato temporal que tenga establecido plazo máximo de duración si fueron concertados por duración inferior a la máxima legal, si no hay denuncia o prórroga expresa, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo. El plazo de preaviso será de 15 días para contratos superiores a 1 año. Si no es denunciado y agota su plazo máximo legal se convertirá en indefinido, salvo prueba de su naturaleza temporal.

El contrato se podrá extinguir por causa válidamente consignada en el contrato, que no suponga abuso de derecho por parte del empresario. Las partes hacen depender el contrato de una condición resolutoria, que no será imposible ni contraria a las buenas costumbres y no estará prohibida por la ley

La condición precisa denuncia del empresario para extinguir el contrato; si no hay denuncia se considera prorrogado por tiempo indefinido.

3.- Extinción por desaparición o incapacidad de los Sujetos.

El contrato de trabajo es personalísimo por lo que no es posible su sustitución. Las circunstancias que afecten a la existencia o capacidad de la persona serán determinantes. La muerte del trabajador extingue el contrato de trabajo. No dará derecho a indemnización, pero los herederos podrán reclamar las obligaciones nacidas durante la vigencia del contrato.

También se extinguirá por causas que afecten a la salud del trabajador: gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez permanente total. Requerirá la constatación del estado de invalidez del trabajador por la Seguridad Social. Esta declaración de invalidez dará lugar a la correspondiente prestación. En caso de recuperación el trabajador tendrá derecho a la readmisión preferente.

La Jubilación del trabajador es causa de extinción del contrato de trabajo. Es un derecho potestativo del trabajador. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

La jubilación forzosa es una medida no discriminatoria y constitucionalmente irreproachable si tiene una justificación objetiva y razonable.

La impugnación judicial de la extinción del contrato por jubilación no forzosa se verá por la modalidad procesal del despido y la acción se hallará sujeta al plazo de caducidad de 20 días.

Muerte, Jubilación e Incapacidad del Empresario.

El ET contempla la extinción por desaparición, incapacidad física o jubilación del empresario.

- En los supuestos de jubilación, incapacidad o muerte del empresario, sólo se produce la extinción si no hay sucesión en la empresa.
- En casos de empresario conforma societaria la desaparición de la personalidad jurídica sigue los trámites del art. 51 para el despido colectivo, regulador de la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La jubilación del empresario supone el cese en toda actividad empresarial. La Jubilación no es causa extintiva cuando se refiere a un solo cotitular de la empresa o cuando se continúa la actividad empresarial.

La incapacidad del empresario hace referencia a una situación invalidante por la Seguridad Social o la incapacidad, previa declaración judicial.

Los contratos extinguidos por estas causas tienen prefijado una indemnización de 1 mes de salario.

Son extintivos por la mera comunicación al trabajador, sin ninguna intervención administrativa.

4.- Extinción por voluntad unilateral del empresario: el despido del trabajador.

La acción de despedir al trabajador tiene una división inicial de 2 tipos de comportamiento empresarial:

- Los relacionados con incumplimientos del trabajador.
- Los que se fundan en imposibilidades sobrevenidas de carácter objetivo.

Las decisiones empresariales relacionadas con el incumplimiento requieren una conducta grave y culpable del trabajador y que supone la extinción del contrato sin derecho a indemnización. Las fundadas en imposibilidades sobrevenidas, si se constatan, extinguen el contrato con derecho a las indemnizaciones legalmente prefijadas.

Todas estas decisiones son unilaterales y se dividen en despidos individuales o colectivos.

Dentro del despido colectivo se distingue:

- **Despido Colectivo** que puede afectar a toda la plantilla por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con un procedimiento que tiene una fase de consulta y, en caso de desacuerdo, precisa autorización administrativa.
- **El despido por causas objetivas o despido plural**, que se refiere a la decisión empresarial fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que afecta a un menor número de trabajadores. Su regulación tiene menos exigencias. La decisión extintiva, será revisable en la vía de la Jurisdicción Social.

La Legislación es minuciosa para controlar la conducta empresarial que estará fundada en una causa probada y que cumpla los requisitos legales.

El empresario siempre puede revocar su acto de despido readmitiendo al trabajador y abonándole al trabajador los salarios dejados de percibir. Si se ha ejercitado acción para revisar el despido deberá llamarse a la demanda.

5.- El Despido disciplinario.

La obligación del trabajador es prestar el trabajo pactado conforme a las órdenes del empresario, de forma diligente y con buena fe.

Es legítimo que el empresario valore el comportamiento y reaccione, llegando incluso a la resolución del contrato. El incumplimiento del trabajador que hace posible la resolución está legalmente estructurado para que se cumpla una función disciplinaria. Esta figura jurídica se denomina despido disciplinario.

La resolución por incumplimiento deja en manos del empresario, que podrá ser revisada judicialmente a instancia del trabajador.

El incumplimiento contractual del trabajador ha de ser grave y culpable. Despido es pues la decisión unilateral del empresario por la que reacciona disciplinariamente ante un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

El incumplimiento ha de ser de los enumerados en el art. 54 de la LET. Son actos imputables al trabajador y que se realizan en el ámbito del trabajo, ya sea sobre la prestación o las condiciones en que se desarrolla.

La conducta necesita una graduación, ha de revestir la máxima gravedad exigible. El empresario ha de desplegar una actividad probatoria a su cargo.

El despido disciplinario despliega sus efectos desde que el empresario emite su decisión unilateral y la recibe el trabajador.

Las causas o supuestos de incumplimiento contractual grave y culpable están recogidos en el art. 54.2 LET. Aunque son genéricas el despido ha de fundarse en alguna de ellas, y fuera de ellas solo se encuentra la participación en huelga ilegal. Estas causas o supuestos son las siguientes:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza del trabajador.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- La participación en huelga ilegal (* ésta causa necesita una aclaración.)

La inasistencia se refiere a la jornada compleja y repetida, que puede ser continuada o intermitente. Será el convenio colectivo donde se especifique cuando se convierte en grave y culpable. La ausencia no es incumplimiento si se justifica antes o después.

La indisciplina es el incumplimiento del deber contractual de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario. El trabajo se presta bajo el poder de dirección del empresario. La indisciplina es la resistencia decidida y reiterada, grave y culpable, sin causa o justificación.

La desobediencia será justificada en caso de circunstancias de peligrosidad, ilegalidad u otras análogas.

Será causa de despido por desobediencia a la orden de alterar la jornada, por circunstancias excepcionales, para atender necesidades de la actividad empresarial. Otra causa será desobedecer una orden de desplazamiento o disfrutar vacaciones sin autorización. Las ofensas

verbales o físicas al empresario y trabajadores no pueden utilizarse el derecho fundamental a la libertad de expresión para encubrir conductas ofensivas, que implican un abuso del ejercicio de tal libertad.

La transgresión de la buena fe contractual es la causa más amplia. La buena fe es un deber laboral básico durante la prestación del trabajo. Si se incumple el deber de buena fe, se incurre en causa justa de despido.

La disminución continuada ha de nacer de la voluntad del trabajador. Las disminuciones ajenas no se engloban en esta causa de despido. La conducta requiere cierto grado de duración temporal que permita la comparación. Será método válido de comparación el rendimiento habitual de otro trabajador. Se requiere la voluntariedad grave y culpable del trabajador y la prueba de la disminución de rendimiento.

La embriaguez o toxicomanía será habitual y que repercuta negativamente en el trabajo.

La participación en huelga ilegal no se contempla en el art. 54.2 LET, pero es una transgresión de la buena fe contractual que puede dar lugar a un incumplimiento grave y culpable.

La Ley 17/1977 regula que la participación en huelga ilegal y los que se nieguen a prestar los servicios legalmente necesarios incurrirán en causa de despido.

La Carta de despido.

El derecho del empresario a extinguir el contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable ha de constar por escrito en el que figuren los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrán efectos. Se notificará al trabajador. A este documento se le denomina carta de despido.

Este requisito es de derecho indisponible, para evitar la indefensión del trabajador. La carta de despido carece de efecto si no se notifica al trabajador por algún medio que acredite la entrega.

El art. 68, c de la LET, dispone que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones. En caso de despido disciplinario tienen derecho a la apertura de un expediente contradictorio. **Habrá un plazo para formular alegaciones el trabajador.** En caso de incumplimiento del procedimiento contradictorio el despido será improcedente.

Los delegados sindicales tienen el derecho a ser oídos en el despido de los afiliados a su sindicato. Asimismo será informado después de

impuesta la sanción. **Vulnerar el derecho de audiencia produce la improcedencia del despido.**

Se puede pactar en convenio la obligación de abrir expediente disciplinario y otras exigencias formales para todo supuesto de despido.

Se puede pactar en convenio la obligación de abrir expediente disciplinario y otras exigencias formales para todo supuesto de despido.

Subsanación de defectos formales.

El defecto en la forma del despido produce la improcedencia del despido. Si el empresario busca la declaración de procedencia sólo podrá conseguirlo documentándolo en la forma legal o convencional procedente. Tiene dos formas cada una con su peculiar régimen jurídico.

- Cuando no ha observado la forma podrá reiterar de nuevo el despido con nueva fecha cumpliendo los requisitos omitidos en el precedente. El plazo es de 20 días desde el día siguiente al primer despido. El empresario deberá abonar los días de salario intermedios.
- Si el despido ha sido declarado improcedente por falta de forma podrá optar por la readmisión y subsanar la forma en los 7 días siguientes desde que se notificó la sentencia. Los efectos del nuevo despido se producen desde la fecha.

Impugnación Judicial del Despido.

El trabajador puede ejercitar la acción de reclamar contra el despido en los 20 días hábiles siguientes al que se hubiera producido. El derecho no nace si no se ejercita en el plazo legal. La caducidad no se interrumpe, pero puede suspenderse por las causas señaladas por la ley. Sólo se suspende por 2 sistemas: La Conciliación previa y la Reclamación administrativa previa. La demanda habrá de ser presentada dentro del plazo de caducidad y es subsanable la falta de conciliación o reclamación administrativa previa.

De no existir acuerdo, el trabajador impugnará el despido ante el Juzgado de Lo Social. Este documento es básico para el proceso sobre el que gira la pretensión y la oposición a la misma. Los defectos de la demanda son subsanables.

Admitida la demanda, señalados los actos de conciliación y juicio y citadas las partes el día fijado y previo intento de conciliación ante el Juez, se celebrará Juicio Oral. Alega, prueba y concluye en primer lugar el empresario no pudiendo oponer a la demanda otros motivos que los contenidos en la carta de despido.

Los efectos, las consecuencias jurídicas, patrimoniales o de otro orden dependen de la clasificación del Juez, que deberá hacer constar en la sentencia, declarándolo como procedente, improcedente o nulo; no pudiendo realizar pronunciamiento distinto.

Si el Juez califica el despido como procedente queda acreditado el incumplimiento alegado por el empresario. La sentencia declarará extinguida la relación laboral sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Se declara el despido improcedente cuando no se considera probado el incumplimiento contractual alegado por el empresario o cuando su forma no se ajusta a los requisitos legales o convencionales.

Las consecuencias de la declaración de improcedente son las opciones del empresario de readmitir al trabajador o indemnizarlo con 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades. El empresario deberá optar por una de las alternativas en un plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, independientemente de la posible interposición contra la sentencia del recurso de suplicación. Si no hay manifestación se entiende que opta por la readmisión. Es un derecho del empresario.

Sea cual sea la opción, el empresario deberá abonar los salarios de tramitación. Durante todo este período el empresario deberá mantener al trabajador de alta en la Seguridad Social. Los salarios de tramitación comprendidos en la sentencia firme que exceden de 2 meses serán de cuenta del Estado, siempre que el despido sea declarado improcedente y se haya optado por el pago de la indemnización. Se reclamarán al Estado en el plazo de prescripción de 1 año.

Hay una posibilidad de evitar el pago de los salarios de tramitación: reconociendo en la conciliación previa el carácter improcedente del despido y depositando la indemnización de 45 días de salario por año de servicio, antes de 48 horas en el Juzgado de Lo Social.

Como garantía a los derechos del trabajador sólo el incumplimiento probado da lugar a la extinción sin indemnización. La nulidad del despido supone la inmediata readmisión del trabajador con el pago de los salarios dejados de recibir, dejándolo sin efecto.

Se declarará el **despido nulo** si se vulnera alguno de los derechos fundamentales del trabajador, sin importar la forma de despido. En éste caso corresponde al trabajador la carga de la prueba y al empresario mostrar que hay causa justificada de despido sin vulnerar ningún derecho fundamental.

Los despidos en fraude de ley serán declarados improcedentes. Además de en el despido disciplinario se regulan supuestos de nulidad en los despidos colectivos donde se eludan las normas y los de extinción por causas objetivas sin cumplir con las formas de este supuesto.

Cualquiera de las partes puede impugnar la sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia.

El recurso de suplicación deberá anunciarlo primero e interponerlo después. Si el empresario ha sido condenado habrá de constituir depósito o fianza. La suplicación deberá ampararse en uno de los motivos siguientes:

- Nulidad de Actuaciones.
- Revisión de Hechos Probados.
- Examen de Derecho Aplicado.

Hay garantías para la ejecución provisional de la sentencia si el despido es declarado nulo o improcedente, mientras dura la tramitación del recurso de suplicación. En éste caso se deberá readmitir al trabajador mientras dura el recurso y recibiendo salario. Lo mismo ocurrirá si el despido es declarado nulo y el empresario interpone el recurso de suplicación.

La ejecución provisional es siempre a instancia de parte y si la sentencia favorable al trabajador fuera revocada, éste no vendrá obligado al reintegro de los salarios percibido durante la tramitación y conservará el derecho a que se le abonen los devengados que no hubiese recibido cuando la sentencia es firme.

La ejecución definitiva de la Sentencia: Readmisión, Indemnización y Salarios de Tramitación.

Si en la sentencia firme el despido se declara procedente, el contrato queda extinguido y sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Si el despido es declarado improcedente en sentencia firme hay 2 supuestos posibles:

- Si el empresario opta por la indemnización, el trabajador podrá pedir la ejecución de la sentencia con el pago de la indemnización y los salarios de tramitación desde la fecha del despido y se descuentan los percibidos en otro empleo.
- Si el empresario opta por la readmisión se deberá cumplir en los términos de la opción y deberá pagar los salarios de tramitación.

Deberá notificar la reincorporación en el plazo de 10 días desde la firmeza de la sentencia. El trabajador tendrá un plazo de 20 días para solicitar la ejecución. Si fue requerido el trabajador, pero la reincorporación fue irregular, tendrá 20 días para solicitar la ejecución.

Hay un plazo de cierre para la ejecución de la readmisión que es de 3 meses, percibiendo salarios de tramitación. Si en éste período no se produce la reincorporación o es defectuosa, se dictará auto judicial. El juez declarará extinguida la relación laboral y se abonará la indemnización, más una indemnización adicional ponderable por el Juez de hasta 15 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades. También tendrá derecho a los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia hasta el día que el auto resuelve el incidente.

En caso de despido improcedente de un representante legal que opta por la readmisión, si no se readmite o se hace de manera irregular, el Juez a instancia del trabajador asegurará la percepción de los salarios en cuantía declarada en la sentencia, con un incremento legal o de convenio colectivo, hasta la readmisión en debida forma. Además el trabajador deberá continuar de alta en la Seguridad Social. En éste caso no hay posibilidad de sustituir la obligación de readmitir por el pago de una indemnización.

Sólo finaliza la obligación de abonar salario cuando se acredita la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa, en cuyo caso quedará extinguido el contrato, con el pago de las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir.

En caso de declarar el despido nulo, la sentencia será ejecutada en sus propios términos. No se podrá sustituir la obligación de readmitir por el pago de una indemnización.

Cuadro Resumen: Causas de Extinción del Contrato de Trabajo y sus Consecuencias

Causa de Extinción	Regulación (ET)	Ejemplo / Supuesto	Consecuencias para la persona trabajadora
Mutuo acuerdo	Art. 49.1.a ET	Fin de contrato por decisión pactada entre empresa y trabajador/a	No hay indemnización. Acceso a paro solo si existe situación legal de desempleo.
Causas	Art. 49.1.b ET	Contrato con	Depende de lo

consignadas en el contrato		condición resolutoria (ej. pérdida de subvención)	pactado. No genera derecho a indemnización salvo que se indique.
Expiración del tiempo convenido / Obra o servicio	Art. 49.1.c ET	Contrato temporal que finaliza	Derecho a indemnización de 12 días por año (excepto contratos formativos, interinidad o relevo).
Dimisión de la persona trabajadora	Art. 49.1.d ET	Baja voluntaria comunicada con preaviso	Sin indemnización. Sin acceso a paro salvo que se dé una causa justificativa posterior.
Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador	Art. 49.1.e ET	Fallecimiento del trabajador	Extinción automática. Posible derecho de familiares a indemnización equivalente a 15 días de salario (según convenio).
Muerte, jubilación o incapacidad del empresario	Art. 49.1.g ET	Fallecimiento del empresario autónomo	Indemnización de 1 mes de salario.
Despido disciplinario	Art. 54 y 55 ET	Faltas muy graves (indisciplina, ofensas, etc.)	Si es procedente → sin indemnización, con paro. Si es improcedente →

			indemnización de 33 días por año (máx. 24 meses).
Despido objetivo	Art. 52 y 53 ET	Ineptitud, falta de adaptación, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	Indemnización de 20 días por año (máx. 12 mensualidades). Acceso a paro.
Despido colectivo (ERE)	Art. 51 ET	Extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afectando a varios trabajadores	Indemnización de 20 días por año (máx. 12 mensualidades). Acceso a paro.
Fuerza mayor	Art. 51.7 ET	Incendio, catástrofe natural, decisión administrativa	Indemnización de 20 días por año (máx. 12 mensualidades). Acceso a paro.
Voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género	Art. 49.1.m ET	Mujer que extingue contrato por motivos de violencia de género	Acceso a paro. Sin indemnización.