

LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO **RECLAMACIÓN CONTRA DESPIDO**

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación de dependencia para la prestación de unos servicios por el trabajador a cambio de una remuneración del empresario, lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones.

CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS:

- a) Extinción por voluntad de las partes: mutuo acuerdo, causas contractuales previstas y transcurso del plazo o conclusión de la obra o servicio.
- b) Extinción por voluntad del trabajador: incumplimiento empresarial, dimisión, abandono, etc.
- c) Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del trabajador.
- d) Extinción por muerte, incapacidad o jubilación del empresario o por extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
- e) Extinción por fuerza mayor.
- f) Extinción por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- g) Extinción por causas objetivas.
- h) Extinción por despido disciplinario.

a) Extinción del contrato por voluntad de las partes

Esta decisión debe producirse libremente, sin que concurra ningún vicio que pueda invalidar el consentimiento y puede exteriorizarse de cualquier modo, por escrito, verbal o tácitamente. En ocasiones se manifiesta como una transacción ante el SEMAC o ante el Juzgado de lo Social.

Ninguna de las partes tiene derecho a indemnización alguna.

En este caso el trabajador no se encuentra en situación legal de desempleo, ni en consecuencia es acreedor de la prestación correspondiente.

b) Extinción por causas contractuales previstas

El contrato se extingue por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

Las causas resolutorias o la condición debe estar expresamente recogida en el contrato, que sea lícita, que se produzca efectivamente y que no constituya un abuso de derecho por parte del empresario.

- **Caso de Interinidad:** En el contrato de interinidad, la vuelta del trabajador sustituido constituye el cumplimiento de la condición resolutoria.
- **Compromisos de mínimos:** Si se hubiera pactado un mínimo de ventas como condición para el mantenimiento del vínculo laboral y aquél no se alcanza, siempre que no sea excesivo, se habrá cumplido la condición resolutoria.
- **Expectativas:** Es un supuesto parecido al anterior, ya que se hace depender el mantenimiento del percibo y continuidad de una subvención que otorgaría determinado organismo es válido; si aquélla se retira puede ser rescindido el contrato en atención a lo pactado.

Indemnización: La extinción del contrato por el cumplimiento de la condición, sobrevenir la causa, no genera derecho a indemnización entre las partes, salvo pacto en contrario.

Desempleo: La comunicación escrita del empresario resolviendo el contrato durante el período de prueba es documento suficiente para acreditar la situación legal de desempleo.

c) Extinción por transcurso de plazo o conclusión de obra o servicio

Tanto el transcurso del plazo como la conclusión de la obra o servicio, opera como causa extintiva aún cuando se encuentre suspendido el contrato de trabajo.

Denuncia: La llegada del término pactado no origina la extinción automática del contrato, ya que éste debe ser denunciado por la parte interesada en la resolución. Si llegado el término por expiración de la duración máxima o realizada la obra o servicio no se denuncia por alguna de las partes el contrato y se continúa en la prestación laboral, se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Preaviso: La denuncia debe efectuarse con una antelación mínima de 15 días si el contrato tiene una duración superior a un año. El incumplimiento por el empresario del plazo de antelación establecido para la denuncia de los contratos de obra o servicio determinados le obligará al abono de una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

En los casos de contratos de duración determinada por tiempo inferior a un año no se exige la observancia de plazo alguno de antelación para efectuar la denuncia.

Indemnización: A la finalización del contrato, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización económica si no se trata de un contrato celebrado antes del 4 de marzo de 2001 ni de un contrato de interinidad, inserción, para la formación o en prácticas. La cuantía de la indemnización es la determinada en la negociación colectiva o en la normativa específica de aplicación. En el contrato temporal de fomento de empleo es de 12 días de salario por año de servicio.

Desempleo: Se encuentra en situación legal de desempleo los trabajadores cuando se extingue su relación laboral por expiración del tiempo convenido, realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del propio trabajador. El trabajador acredita encontrarse en dicha situación presentando en la Oficina Pública de Empleo, la copia del contrato de trabajo o comunicación de cese.

d) Extinción del contrato por voluntad del trabajador:

El contrato de trabajo puede extinguirse por la voluntad unilateral del trabajador, expresa o tácitamente manifestada, o a su instancia, por la autoridad judicial, basada en un incumplimiento contractual del empresario.

Dimisión: El contrato de trabajo se extinguirá por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. En las normas sectoriales está muy generalizado el que los obreros y subalternos deban notificar al empresario con 15 días de antelación su cese, y los técnicos y administrativos con UN mes. No se exige forma alguna en la comunicación del trabajador al cesar. El cese sin preaviso también extingue el contrato de trabajo, pero el empresario puede reclamar la oportuna indemnización de los daños y perjuicios causados por la falta o insuficiencia del preaviso. Idéntica posibilidad indemnizatoria le corresponde al empresario cuando el trabajador incumple el pacto de permanencia, que no puede ser superior a 2 años y debe formalizarse por escrito.

Abandono del trabajo: Cuando la renuncia al puesto de trabajo no se manifiesta explícitamente, sino que se deduce inequívocamente del comportamiento del trabajador, también se produce la extinción del contrato. Como es lógico, en el abandono, no hay nunca preaviso, el abandono es una actuación del trabajador que demuestra el deliberado propósito de éste de dar por terminado el contrato. Su equivalencia, desde el punto de vista empresarial, es el despido tácito. Los supuestos más frecuentes de

abandono son la inasistencia continuada al trabajo y la falta de solicitud de reincorporación al puesto tras un período de suspensión.

El abandono produce la extinción del contrato y, en cuanto incumplimiento contractual del trabajador, posibilita al empresario a exigir, en su caso, el resarcimiento de daños y perjuicios.

En algunas normas sectoriales se suele señalar que si los trabajadores incumplen su obligación de preavisar su cese en la empresa, ésta puede descontarles de su saldo y finiquito la cantidad equivalente a **un salario diario** por cada día de retraso sin avisar. Dicho descuento debe ser considerado como una indemnización tasada o una cláusula penal, y no multa de haber por estar ésta rigurosamente prohibida.

e) Extinción del contrato por decisión del trabajador derivada de modificación perjudicial de sus condiciones de trabajo:

Si el trabajador resulta perjudicado por la modificación sustancial de la jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos tiene derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de 9 meses.

f) Extinción del contrato por decisión del trabajador derivada de traslado con cambio de residencia:

Dicha modificación faculta al trabajador a optar por la extinción del contrato con derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, y con un máximo de 12 mensualidades.

En el caso e) y f) el trabajador una vez extinguido el contrato, se encuentra en situación legal de desempleo, con derecho a las correspondientes prestaciones asistenciales y contributivas.

g) Extinción del contrato por muerte, incapacidad o jubilación del trabajador:

En caso de muerte del trabajador, los herederos tienen derecho a percibir del empresario las prestaciones económicas que se le adeudaban hasta el momento de su fallecimiento, esto es, la liquidación a la fecha de la muerte: SALARIOS, ATRASOS, PAGAS EXTRAORDINARIAS Y REMUNERACIÓN DE VACACIONES DEVENGADAS Y NO ABONADAS.

También en caso de fallecimiento de un trabajador, debido a causa natural, su empresario está obligado a abonar una **indemnización**, equivalente a **15 días** del salario que disfrutaba al tiempo de su muerte a sus derechohabientes, por el siguiente orden excluyente:

- Cónyuge supérstite.
- Descendientes y adoptados plenos, menores de 18 años o inútiles para el trabajo.
- Hermanos huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo.
- Ascendientes sexagenarios o incapacitados para el trabajo.

Esta indemnización tiene la consideración fiscal de renta irregular de trabajo.

Igualmente, en caso de fallecimiento del trabajador por **ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**, el cónyuge supérstite y cada uno de los hijos que reúnan las condiciones para ser beneficiarios de la pensión de viudedad u orfandad, respectivamente, tienen derecho, además a una indemnización especial a tanto alzado:

- La viuda o viudo: 6 mensualidades de la base reguladora del trabajador fallecido.
- Cada uno de los hijos: Una mensualidad de la base reguladora. Si no existe viuda o viudo, se repartirá entre los hijos habidos en el matrimonio la que a aquel o aquella les hubiera correspondido.
- El padre o madre que viva a expensas del fallecido, siempre que no tenga con motivo de la muerte de éste derecho a pensión y no existan otros familiares beneficiarios, tiene derecho a percibir una indemnización de 9 mensualidades. Si vivían ambos, padre y madre, a expensas del trabajador, la indemnización asciende a 12 mensualidades.

Estas indemnizaciones deben ser abonadas por el INSS o, en su caso, la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el caso de fallecimiento del trabajador, dará derecho a la percepción inmediata de un subsidio, auxilio, de defunción para hacer frente a los gastos de sepelio, así como a la pensión vitalicia de viudedad, orfandad o en su caso, subsidio temporal o incluso vitalicio a favor de ciertos familiares.

h) Extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del empresario o por extinción de la persona jurídica de la empresa:

La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual no son causas que operen automáticamente ya que de existir otra persona, física o jurídica, que continúe la industria o negocio quedaría subrogada en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

La extinción del contrato se produce cuando en caso de fallecimiento del empresario, no continúe nadie su negocio.

Aún cuando haya herederos, éstos no están obligados a continuar con el negocio o la industria. Si efectivamente no continúan, y así lo comunican a los trabajadores en forma fehaciente, entonces se extinguen los contratos de trabajo. Aún cuando no existe plazo determinado para que el heredero pueda cesar el negocio, en aras de la seguridad jurídica ha de entenderse limitado dicho plazo al que se considere prudente para la liquidación.

El trabajador en este caso, tiene derecho a una **indemnización equivalente a un mes de salario.**

El trabajador en este caso se encuentra en situación legal de desempleo, acreditándose esta situación por la comunicación escrita de los herederos notificando la extinción.

En el caso de la EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA (Fundación, sociedad anónima, limitada, etc.): Supone un proceso previo de liquidación que, en el campo laboral, se manifiesta en la tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo a fin de obtener el permiso de la autoridad laboral para la extinción de los contratos de trabajo.

En el caso de QUIEBRA produce la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con máximo de 12 mensualidades.

i) Extinción del contrato por fuerza mayor:

Ha de ser constatada la fuerza mayor, por la Autoridad Laboral. Ha de considerarse fuerza mayor, un acontecimiento extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previsto, no se haya podido evitar, originado por causas ajenas al propio círculo y control de la actividad empresarial, por ejemplo, la inundación, el incendio, terremoto, explosión, plagas del campo, guerras, tumultos, declaraciones de ruina, expropiaciones, órdenes de la autoridad gubernativa, no renovación de permisos necesarios, etc.

En el supuesto de que se autorice la extinción de las relaciones laborales, la indemnización es de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades.

En las empresas de menos de 25 trabajadores, tramitado expediente y autorizada la rescisión de contratos el FOGASA abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda.

j) Extinción del contrato por despido colectivo:

Dicha extinción debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que esté debidamente autorizado.

Pueden ser causas económicas, aquellas que se basen en rendimientos de la actividad empresarial deficitaria, no coyunturales o esporádicos, pero tampoco irreversibles, cuando existe un gran desequilibrio entre ingresos y gastos que hagan inviable la empresa.

Para ser considerado un despido como colectivo el número de trabajadores afectados debe ser, como mínimo:

- La totalidad de la plantilla, superior a 5 trabajadores, de una empresa que cesa totalmente en su actividad
- En un período de 90 días:
 - 10 trabajadores, en una empresa con menos de 100
 - El 10 por 100 de los trabajadores de una empresa con 100 o más, pero menos de 300.
 - 30 trabajadores, en una empresa con 300 o más.

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en el caso del resto de trabajadores la selección no puede ser tal que suponga discriminación.

INDEMNIZACIÓN: El empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva a que le autorice la resolución administrativa, debe abonar a los trabajadores afectados la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de 12 mensualidades, u otras superiores de estar establecidas por pacto individual o colectivo.

k) Extinción del contrato por causas objetivas:

Esta es la causa típicamente considerado como supuesto de despido, al ser una decisión unilateral del empresario. Generalmente el empresario fundamenta el despido del trabajador en ineptitud del mismo para desarrollar adecuadamente sus funciones. Si bien ésta debe ser valorada en relación con el trabajo que debe ejecutar el trabajador. No cabe invocar esta causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida en el supuesto de

realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional. También la inadaptación suele ser invocada como causa objetiva de despido. Otra circunstancia objetiva suele ser el absentismo laboral, es decir por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen 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, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo superior de 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computan como faltas, a los efectos de esta causa de extinción, las ausencias debidas a:

- Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
- El ejercicio de actividades representativas de los trabajadores.
- Accidente de trabajo.
- Maternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.
- Licencias.
- Vacaciones
- Enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

Para que surta efecto alguno las causas objetivas, deben observarse determinados requisitos: **comunicación, indemnización y plazo de preaviso.**

- **Comunicación:** La extinción del contrato por causas objetivas debe ser comunicada por escrito al trabajador, debiendo detallar todas las circunstancias que permitan al trabajador disponer de los adecuados medios de defensa. La omisión de la comunicación escrita supone la nulidad de la decisión extintiva, nulidad que puede apreciarse de oficio.
- **Indemnización:** Con la entrega de la comunicación escrita debe ponerse a disposición del trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferior a un año, con un máximo de 12 mensualidades, concretando el importe que le corresponde. ***La percepción por el trabajador de la indemnización ofrecida por el empresario no supone conformidad con la decisión empresarial de extinguir el contrato (art. 121 LPL).*** La omisión de la puesta a disposición del trabajador de la indemnización supone la nulidad de la decisión extintiva, nulidad que debe apreciarse de oficio.
- **Preaviso:** El empresario debe conceder al trabajador un plazo de preaviso de 30 días. La coincidencia del período de preaviso con el período de

vacaciones no puede estimarse como abusiva (TCT 8.3.83). Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho a una licencia de 6 horas semanales, sin pérdida de su retribución con el fin de buscar nuevo empleo.

RECLAMACIÓN CONTRA LA EXTINCIÓN: Contra la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo puede reclamar el trabajador como si de un despido disciplinario se tratase.

El plazo de reclamación es de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato, si bien el trabajador puede anticipar el ejercicio de su acción a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso.

La resolución definitiva que en su momento se dicte deberá calificar necesariamente la extinción, como procedente, improcedente o nula, según sea el caso.

Cuando se declare la improcedencia, la sentencia debe condenar al empresario al abono de una indemnización de 45 días por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades y prorrateando por meses los períodos inferiores a un año, o la readmisión a opción del empresario.

No obstante, la indemnización por la improcedencia de la extinción por causas objetivas de un contrato de fomento de la contratación indefinida suscrito con posterioridad al **17 de mayo de 1997**, es de **33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.**

NULIDAD DE LA DECISIÓN EXTINTIVA:

- **No se ha entregado por el empresario la comunicación escrita con mención de la causa.**
- **No se ha puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente.** No obstante, si la decisión extintiva se basa en la necesidad de amortizar el puesto de trabajo por causas económicas y, dada la situación de la empresa, no se puede poner a disposición del trabajador la indemnización, el empresario, si así lo hace constar en la comunicación escrita, puede dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador a exigir el abono cuando sea efectiva la extinción.
- **Tiene como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley.**
- **Se ha producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.**

- Se ha efectuado en fraude de Ley, eludiendo las normas establecidas para el despido colectivo.
- Se produce o tiene efectos durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.
- Afecta a una trabajadora embarazada desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad o riesgo durante el embarazo.
- Afecta a un trabajador que ha solicitado un permiso por lactancia, guarda legal o cuidado de un familiar o está disfrutando de uno de ellos, o haya solicitado la excedencia prevista por cuidado de un hijo o de un adoptado o de un familiar.

La decisión que declare la nulidad condenará al empresario a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha de extinción.

EL FINIQUITO

La extinción del contrato de trabajo suele plasmarse en un documento, finiquito, con valor liberatorio para las partes y acreditativo de tal extinción.

El recibo de saldo y finiquito es la prueba más concluyente, aunque no única, de que el contrato se ha extinguido si en él se hace constar que ambas partes acuerdan poner fin a la relación laboral.

La liquidación del pago de conceptos pendientes ante una decisión extintiva empresarial **NO supone conformidad** con esa decisión, aunque la firma del documento parta de que se ha producido esa decisión y de sus efectos reales sobre el vínculo. Tiene que haber una declaración de voluntad del trabajador en tal sentido, voluntaria extinción del contrato, no afectada por la existencia de algún vicio (error, violencia, intimidación, dolo) del consentimiento.

RECLAMACIÓN CONTRA EL DESPIDO

El trabajador puede reclamar contra el despido dentro del plazo de los 20 días hábiles siguientes a aquel en que se haya producido, siendo el plazo señalado de caducidad a todos los efectos. Del referido plazo deben

descontarse los días inhábiles en la localidad donde tenga su sede el Juzgado de lo Social ante el que se ejercita la acción.

Se debe tener en cuenta, a los efectos de impugnación del despido, que el mes de agosto se considera hábil judicialmente a estos efectos, tanto para la presentación de la demanda como de los recursos pertinentes.

El día inicial del plazo es el siguiente a aquél en que se pone en conocimiento del trabajador la decisión empresarial del despido y el plazo para reclamar contra el mismo se inicia en el momento en que el trabajador tiene exacto conocimiento de la voluntad del empresario de dar por rescindido el contrato, tanto en el caso de despido tácito como cuando se ha intentado infructuosamente comunicar la decisión empresarial.

Debe presumirse la voluntad resolutoria desde que se produce la situación de impago retributivo e inactividad laboral.

El plazo de caducidad se interrumpe:

- a) Por la presentación de la solicitud de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC). Se reanuda el cómputo al día siguiente de haberse intentado la conciliación, o transcurridos 15 días sin haberse celebrado desde que se presentó la solicitud.
- b) Por la interposición de la reclamación previa, preceptiva para demandar al Estado, Comunidades Autónomas, corporaciones locales y organismos dependientes de los mismos.
- c) Por la suscripción de un compromiso arbitral conforme a lo establecido en acuerdo interprofesional o convenio colectivo celebrado entre las organizaciones sindicales y las asociaciones profesionales más representativas.
- d) Por la solicitud de designación de abogado de Oficio, hasta que dicha designación tenga lugar.

SENTENCIA

La Sentencia del Juzgado de lo Social, resolviendo sobre el despido, deberá calificar éste como **procedente, improcedente o nulo** (art. 108 LPL)

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La indemnización por despido improcedente se establece:

a) En el caso de **despido disciplinario**, a razón de **45 días por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 42 mensualidades.

A efectos de indemnización se computa el período de tiempo durante el cual se haya estado de bajo por incapacidad temporal, prórroga de dicha situación ante una posible invalidez permanente e invalidez provisional.

También se computa el tiempo prestado con diversos contratos temporales, cuando ha habido interrupciones breves entre el que acaba y el que se iniciaba y aunque a su finalización hayan mediado finiquitos (STS 15.11.02).

b) Para el caso de los **trabajadores de alta dirección o de relación especial**, es el que en su caso establece la norma reguladora, pero con carácter general es de **20 días de salario** en metálico por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, salvo pacto por otras cuantías.