

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL (II)

Ana Moreno Márquez
Universidad Carlos III de Madrid



I. Extinción por voluntad conjunta de las partes

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato (salvo que constituyan abuso de derecho por parte del empresario).
- Por conclusión del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

I. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES (I)

EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO (art. 49.1 a) ET)

- Las partes acuerdan **en cualquier momento** dejar sin efecto la relación obligacional que preexiste
- **No necesaria forma** → habitualmente **FINIQUITO**
 - declaración de que el contrato se extingue
 - saldo de cuentas (salario pendiente, conceptos vencimiento superior al mes, vacaciones)
 - posible acuerdo de indemnización
- ¿Presencia de representante legal de los trabajadores?

I. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES (II)

EXTINCIÓN POR CAUSAS CONSIGNADAS VÁLIDAMENTE EN EL CONTRATO (art. 49.1 b) ET)

- No derecho a **indemnización**, salvo pacto
- Se trata de **condiciones resolutorias**:
 - Consignadas en el contrato (aunque también puede extraerse de las circunstancias del caso concreto)
 - Válidas: no contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público, posibles
 - Si abuso de derecho, o renuncia de derechos del trabajador: nulidad
- Necesaria **denuncia** de la parte que intente hacerla valer

I. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD CONJUNTA DE LAS PARTES (III)

■ CONCLUSIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO (art. 49.1 c) ET)

- Extinción por **llegada de término resolutorio previsto por las partes.**
- **Causa típica de extinción de los contratos temporales.**

- **Necesaria denuncia:**

.- **Preaviso 15 días:** si el contrato tiene una duración superior a 1 año. ¿Y si el contrato tiene una duración inferior? La norma estatal no establece un plazo, remite al convenio colectivo y a la costumbre del lugar.

.- ¿Cabe un preaviso verbal? Si. Posibles problemas probatorios

.- ¿Qué sucede si no existe denuncia?

- Contrato concertado con una duración inferior a la legalmente establecida: se entiende “prorrogado automáticamente” hasta el plazo máximo de duración.

- Si se hubiese pactado su duración máxima: “se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”.

- Derecho a percibir **indemnización** (con excepciones: contratos de interinidad y formativos)



II. Extinción por desaparición o incapacidad de las partes

- muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- jubilación del trabajador.
- muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o extinción de la personalidad jurídica del mismo

II. EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES (I)

MUERTE, GRAN INVALIDEZ, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DEL TRABAJADOR.

Muerte del trabajador (art. 49.1 e) ET

- Extinción automática del contrato (carácter personalísimo de la prestación): no cabe sustitución por otro.
- El empresario → obligado respecto de sus herederos ...
- ¿Tienen derecho a percibir una indemnización?

Incapacidad permanente (art. 49.1 e) ET

- Concepto de incapacidad permanente ...
 - Gran invalidez,
 - Invalidez permanente total o absoluta del trabajador
- Procedimiento de evaluación de la incapacidad laboral: incapacidad permanente → causa de extinción definitiva. ¿Y si fuese previsible la mejoría del trabajador que permitiera la su reincorporación a su puesto de trabajo?
- No es un despido, no se tramita como tal. El empresario debe notificar al trabajador la extinción de la relación laboral en virtud de lo establecido en el art. 49.1 c) ET → efectos declarativos, no constitutivos ...
- Pactos de recolocación: por convenio colectivo o por acuerdo individual ...

II. EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES

(II)

■ EXTINCIÓN POR JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR (art. 49.1 f) ET)

- Carácter voluntario

- Derecho del trabajador (puede ejercitarlo si cumple las condiciones y requisitos establecidos en las disposiciones que lo regulan)

→ ¿Cabe un PACTO al respecto entre trabajador y empresario?

→ ¿es posible establecer en convenio colectivo una edad forzosa de jubilación?

II. EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES (III)

- **EXTINCIÓN POR MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO (art. 49.1 g) ET)**
 - Para que se produzca la extinción: cesación sin sucesión del negocio o actividad
 - Derecho al abono de una cantidad equivalente a 1 mes de salario

II. EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES (IV)

MUERTE DEL EMPRESARIO

- Si los herederos continúan la explotación del negocio no es causa de extinción (cambio de titularidad: art. 44 ET)
- Si no continúan: extinción. ¿Es preciso que exista una coincidencia entre el momento de la muerte y el cierre de la empresa?

JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO

- “En los casos previstos” por el correspondiente régimen de Seguridad Social (STS 30-10-1995: en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social en los términos legalmente previstos).
- ¿Debe coincidir el momento de la jubilación y el cierre de la empresa?
- No se exige una forma determinada

INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO

- No es precisa la concurrencia de una incapacidad invalidante declarada por la Seguridad Social, es suficiente una inhabilitación manifiesta de hecho que impida al empresario desarrollar sus funciones directivas.
- También incapacidad jurídica o de obrar declarada judicialmente con arreglo a las normas de Derecho civil.

II. EXTINCIÓN POR DESAPARICIÓN O INCAPACIDAD DE LAS PARTES (IV)

- **Extinción de la personalidad jurídica empresarial** (art. 49.1 g) ET
 - Extinción del contrato por desaparición de la personalidad jurídica del contratante
 - Trámites del despido colectivo (art. 51 ET)
 - Caso de declaración de concurso: procedimiento extintivo regulado en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.



III. Extinción por decisión unilateral del trabajador

- dimisión del trabajador / abandono
- trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género
- por un incumplimiento contractual grave del empresario

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (I)

■ **DIMISIÓN (art. 49.1 d) ET):** sin causa y con preaviso

- Voluntad de poner fin a la relación de trabajo, sin invocar una causa
 - Libre salvo pacto de permanencia (escrito/máximo 2 años. Si incumple: indemnización).
 - ¿Para todo contrato?

- Carácter unilateral y recepticio de la comunicación

• **Requisito: PREAVISO**

- El que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Y si no determinan el plazo de preaviso ¿qué plazo se aplica?
- Nulo el plazo de preaviso si es superior al establecido en convenio colectivo.
- La ausencia de preaviso puede dar lugar indemnización de daños y perjuicios al empresario.

→ Irrevocabilidad de la decisión extintiva.

¿Cabría un acuerdo posterior entre empresario y trabajador?.

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (II)

■ ABANDONO

- Sin causa / Sin preaviso
- Acto voluntario y unilateral del trabajador → incumplimiento
- Extingue el contrato de trabajo sin derecho a indemnización a favor del trabajador
- El trabajador responde de los daños y perjuicios ocasionados al empresario. En convenio colectivo pueden establecerse sanciones por omisión del deber de preaviso.

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (III)

DECISIÓN DE TRABAJADORA VÍCTIMA VIOLENCIA DE GÉNERO (art. 49.1 m) ET)

- No es dimisión (existe causa).
- Ni abandono (lo comunica a la empresa).
- Acreditación de la situación de violencia: orden de protección, informe del Ministerio Fiscal)
- No se exige preaviso.
- Carácter constitutivo de la decisión de la trabajadora → Decide: dejar el trabajo sin necesidad de acudir a un tercero (empresario o juez).

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (IV)

■ EXTINCIÓN CAUSAL POR INCUMPLIMIENTO DEL EMPRESARIO (art. 50 ET)

- Relación con la causa extintiva prevista en el art. 49.1 j ET “por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario”.
- El trabajador puede solicitar la extinción judicial del contrato de trabajo en los supuestos previstos legalmente.
- El trabajador sigue prestando servicios hasta que se dicte sentencia estimatoria. ¿En todo caso?

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (V)

CAUSAS de extinción por incumplimiento del empresario

- a) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador o menoscabo de su dignidad.
- b) Falta de pago o retrasos continuados en abono de salario (pago irregular, grave, continuidad, ¿pago posterior?...).
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por el empresario (salvo fuerza mayor):
 - incumplimiento contractual, grave, no involuntario
 - ej. actos discriminatorios, agresión integridad/intimidad, falta de ocupación sin fuerza mayor...

Así como la negativa del empresario a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los casos de traslado, desplazamiento, o modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando una sentencia judicial los haya declarado injustificados.

III. EXTINCIÓN POR DECISIÓN UNILATERAL DEL TRABAJADOR (VI)

PROCEDIMIENTO Y EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN CAUSAL

a) **Acción de resolución del contrato**

Plazo para solicitar resolución: no previsto

- 1 año (art. 59.1 ET)

- 20 días (arts. 138 y 279 LJS): cuando solicite reintegración en caso de traslado o modificación sustancial de condiciones de trabajo (nula o injustificada).

b) **Efectos**

- La sentencia es constitutiva: si se estima → extinción

- Indemnización: cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

No comprende salarios de tramitación.

Si la resolución se fundamente en la falta de pago de salarios, han de ser abonados con independencia de la indemnización.

Art. 183 LJS: vulneración de derecho fundamental → indemnización → compatible con la que corresponda por extinción del contrato de trabajo.