Extinción del contrato de trabajo

Causas

El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
- Por expiración del tiempo convenido.
- Por dimisión de la persona trabajadora, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- Por muerte de la persona trabajadora.
- Por jubilación de la persona trabajadora.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7 ET.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad de la persona trabajadora, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido de la persona trabajadora.
- 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 o de violencia sexual.
- Por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2 ET, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto.

Normativa: art. 49 ET

Extinción del contrato de trabajo

Indemnizaciones

POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO

A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

MUERTE, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO

La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

Procedimiento

- El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una **propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.**
- La persona trabajadora podrá solicitar la **presencia de la RLPT** en el momento de proceder a la **firma del recibo del finiquito**, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de la RLPT, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.
- **Si el empresario impidiese la presencia de la RLPT** en el momento de la firma, la persona trabajadora podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Normativa: art. 49 ET

Extinción del contrato de trabajo

Extinción por voluntad de la persona trabajadora

Causas justas para que la persona trabajadora pueda solicitar la extinción del contrato:

- **Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar** lo previsto en el art. 41 ET y que redunden en menoscabo de su dignidad.
- **La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.** Sin perjuicio de otros supuestos que por el juez, la jueza o el tribunal puedan considerarse causa justa a estos efectos, se entenderá que hay retraso cuando se supere en 15 días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo la causa cuando se le adeuden, en el período de un año, 3 mensualidades completas de salario, aún no consecutivas, o cuando concurra retraso en el pago del salario durante 6 meses, aún no consecutivos.
- **Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario**, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar a la persona trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 ET, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
  En tales casos, la persona trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

Normativa: art. 50 ET