

9

La extinción del Contrato

9.1 CONCEPTO DE EXTINCIÓN

La extinción del contrato es la finalización del mismo y, dependiendo de la causa por la que termine la relación laboral, el trabajador puede obtener una indemnización, una prestación de desempleo o no tener derecho a nada.

9.2 CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO:

1. Acuerdo entre empresario y trabajador

El trabajador acuerda con el empresario la extinción del contrato con un simple acuerdo.

2. Finalización del tiempo acordado en el contrato o finalización de la obra.

Cuando ha transcurrido el tiempo por el cual se contrató al trabajador.

3. Jubilación, invalidez o muerte del empresario

El trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de un mes de salario.

4. Fuerza mayor que impida el trabajo.

El trabajador no puede prestar su trabajo debido a hechos extraordinarios imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo (incendio, inundación, etc.).

5. Voluntad del trabajador

El trabajador debe comunicarlo al empresario antes de despedirse con la antelación prevista en el convenio, o la que sea costumbre que suele ser de 15 días, y no tiene derecho ni a indemnización ni a prestación por desempleo.

6. Incumplimiento grave del empresario:

Ante la falta de pago, el acoso laboral o cualquier otro incumplimiento grave de empresario el trabajador puede denunciar al empresario y el juez podrá poner fin a la relación laboral, con una indemnización de 45 días de salario por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades.

7. Despido colectivo de varios o todos los trabajadores.

La extinción de los contratos de trabajo debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

8. Causas objetivas.

El trabajador puede ser despedido por una de las siguientes causas:

- a) Ineptitud del trabajador conocida con posterioridad al contrato.
- b) Falta de adaptación a modificaciones técnicas a pesar de haberle enseñado al trabajador.
- c) Cuando el empresario considere que el trabajador no es necesario ya que su trabajo lo realizará una máquina que le sustituirá (amortización del puesto de trabajo)
- d) Cuando el trabajador falte al trabajo, aunque sea de forma justificada pero intermitente, más de un 20% de días de trabajo en 2 meses consecutivos, o que falte más de un 25% en 4 meses discontinuos.

En estos casos, el empresario debe comunicarlo por escrito y de forma justificada 30 días antes del despido y debe dar 6 horas libres a la semana al trabajador para que busque un nuevo empleo. Además el trabajador tendrá derecho a paro y a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades

9. Indisciplina del trabajador.

El despido disciplinario se da si el trabajador incumple gravemente sus obligaciones en los casos siguientes:

- a) Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad en el trabajo

- b) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o compañeros del trabajador o a familiares de los mismos.
- d) Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) Disminución continuada del rendimiento de trabajo.
- f) Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

9.3 IMPUGNACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR.

El trabajador que no esté de acuerdo con el despido deberá acudir en primer lugar al Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC), en los 20 días hábiles siguientes al despido. Allí solicitará que se realice un acto de conciliación con el empresario.

La conciliación entre el trabajador y el empresario puede terminar de tres formas:

- a) Con acuerdo entre ambos de reincorporación del trabajador o de pago de indemnización.
- b) Sin acuerdo entre ambos.
- c) Sin asistir el empresario

Si se dan los dos últimos casos el trabajador recibe una papeleta donde se justifica que ha intentado la conciliación sin éxito, y con esa papeleta puede acudir al Juzgado de lo Social para que se celebre un juicio donde el juez dicte una sentencia y determine si el despido ha sido nulo, procedente o improcedente.

9.4 CONSECUENCIAS DE LA SENTENCIA DEL JUEZ.

Si el juez declara nulo el despido, es porque no se han cumplido los trámites legales o se ha discriminado al trabajador. Entonces el trabajador es readmitido y cobra el salario desde que lo despidieron hasta que es readmitido (salarios de tramitación).

La extinción del contrato

Si el juez declara procedente el despido, es porque el empresario ha probado la causa que alegó en el despido y el despido es firme. El trabajador no tiene derecho a indemnización.

Si el juez declara improcedente el despido, es porque no se han justificado las causas por las que se despidió al trabajador y, en este caso, el empresario tiene dos opciones:

- a) Readmitir al trabajador.
- b) Pagarle al trabajador una indemnización de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, o de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, si tenía un contrato de fomento de empleo.