

Tema 1

Causas de la extinción del contrato de trabajo

- ▶ El contrato de trabajo
- ▶ Extinción del contrato de trabajo.
Causas

OBJETIVOS:

- Comprender lo que es un contrato de trabajo, los sujetos que participan, el contenido y la forma que debe tener.
- Definir la extinción del contrato de trabajo.
- Analizar las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo.
- Conocer la legislación vigente que se aplica en la extinción de la relación laboral.

1. EL CONTRATO DE TRABAJO

El *contrato de trabajo* es un negocio jurídico bilateral celebrado entre dos personas, por medio del cual, el trabajador presta voluntariamente sus servicios, por cuenta ajena y a cambio de una retribución a otra persona denominada empresario, y dentro del ámbito de organización y dirección del mismo.

Las características básicas del contrato de trabajo son: la voluntariedad (el trabajador consiente prestar sus servicios libremente, lo cual se plasma en la firma del contrato), retribución (la realización de la actividad se compensa económicamente), la ajenidad (el trabajador no es quien recibe los frutos directos de su trabajo), y la organización y dirección por el empresario (el trabajador está subordinado a las órdenes del

empresario, que es quien da las instrucciones de cómo ha de realizarse el trabajo) (artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET).

Atendiendo al artículo 8.1 ET, si se dan las características anteriores, se presumirá existente el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo puede modificarse (variación de su contenido), suspenderse (se pausa la prestación de servicios y su retribución, de forma temporal) y extinguirse (el contrato, y, por tanto, el vínculo entre las partes desaparece de forma definitiva).

1.1 Sujetos del contrato de trabajo

Los **sujetos** del contrato de trabajo son: el empleador y el trabajador.

A. Empleador

Es el empresario, la persona que da trabajo a cambio de una retribución.

El artículo 1.2 ET nos dice que el empresario es la persona física o jurídica, o comunidad de bienes, a quien se le presta servicios por parte de los trabajadores, incluidos aquellos que vengan por parte de una empresa de trabajo temporal.

El empresario, persona física ha de tener capacidad para contratar. Esto significa que ha de ser mayor de 18 años, o bien ser mayor de 16 y menor de 18 y estar emancipado, o en el caso de que sea menor no emancipado ha de contratar asistido de sus representantes legales, para que suplan esa falta de capacidad.

El empresario persona jurídica es una sociedad o similar. Las personas jurídicas no tienen existencia física real, pero sí tienen reconocida personalidad y capacidad de actuación por la ley. Actúan a través de órganos de representación, formados por personas físicas.

B. Trabajador

El trabajador es la persona que presta servicios al empresario a cambio de una remuneración, cumpliendo también esas condiciones de ajenidad, voluntariedad y sometimiento a la dirección del empresario, artículo 1.1 Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador ha de ser mayor de 18 años, o tener entre 16 y 18 y estar emancipado, o vivir de forma independiente con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que le tenga a su cargo.

En cuanto a los menores de edad, hay que tener en cuenta lo siguiente, artículo 6 Estatuto de los trabajadores:

- No se puede contratar a menores de 16 años.
- No pueden realizar trabajos nocturnos, ni trabajos que no se permitan para ellos por su regulación específica.
- No pueden realizar horas extras.
- Los menores sólo pueden intervenir en espectáculos públicos de forma excepcional y autorizada, y siempre que no exista peligro para su salud ni para su formación profesional y humana.

Por último, también es posible contratar a extranjeros, si se respeta la legislación de extranjería.

1.2 Contenido y forma del contrato de trabajo

En relación con el **contenido del contrato**, la ley no establece cuál ha de ser el contenido mínimo de un contrato de trabajo.

Sin embargo, como mínimo figuran siempre los siguientes extremos:

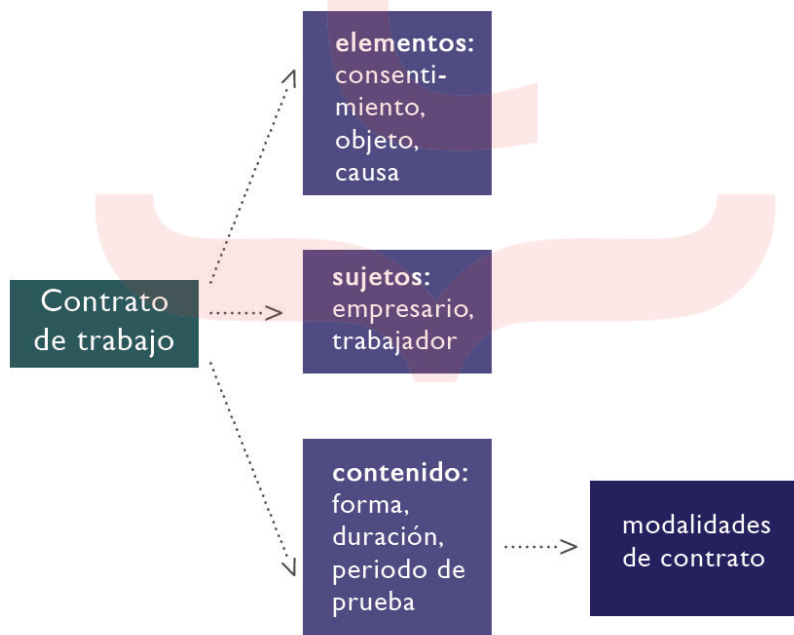
- Las partes: los datos de cada una de ellas (trabajador y empresario), y el poder de representación del representante legal de la empresa, si esta actúa a través de uno.
- Fecha de la firma del contrato.
- Domicilio de la empresa y centro de trabajo donde se van a prestar los servicios.
- Grupo profesional del puesto de trabajo.
- Duración y distribución de la jornada.



- Salario, incluyendo complementos salariales y momento de pago.
- Vacaciones y duración.
- Cláusulas adicionales. Por ejemplo, preaviso en caso de extinción de la relación laboral, pactos de dedicación (prohibición de pluriempleo), no competencia o permanencia, etc.

La **forma del contrato** es el medio que utilizan las partes para exteriorizar el mutuo consentimiento en que el consiste el contrato, se puede celebrar **verbalmente o por escrito**. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo, cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de obra o servicio determinados, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, y los de tiempo determinado cuya duración sea superior a 4 semanas.

Cuando la formalización por escrito sea obligatoria y no se realice, **el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa**, salvo que se pruebe su naturaleza temporal o bien que sea a tiempo parcial.



Elementos, sujetos y contenido del contrato de trabajo

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CAUSAS

La extinción del contrato de trabajo se encuentra regulada en los artículos 49 y siguientes ET.

Con la extinción del contrato, se rompe el vínculo entre empleador y trabajador, desapareciendo las obligaciones recíprocas de forma definitiva.

Extinción del contrato de trabajo. Causas y características	
CAUSAS	CARACTERÍSTICAS
Mutuo acuerdo entre las partes	Finiquito. No indemnización
Expiración del tiempo convenido o término de la obra o servicio objeto del contrato	Posible indemnización (8-12 días por año trabajado)
Dimisión del trabajador	Previo aviso al empresario
Muerte, jubilación, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador	
Muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del contratante	No debe haber continuidad de la actividad empresarial.
Fuerza mayor	Constatada por la autoridad laboral
Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	Indemnización 20 días de salario por año trabajado, máximo 24 mensualidades
Voluntad del trabajador por incumplimiento del empresario.	Por modificación, falta de pago u otro incumplimiento grave del empresario Indemnización 33 días de salario por año trabajado, máximo 24 mensualidades
Causas objetivas legalmente procedentes	Indemnización 20 días de salario por año trabajado, máximo 12 mensualidades
Despido disciplinario: faltas repetidas, indisciplina ofensas, transgresión de la buena fe, embriaguez, acoso	No derecho a indemnización, sí a finiquito

La extinción se produce por una serie de causas:

1. Voluntad conjunta del trabajador y la empresa:

- Acuerdo entre las partes.

- Causas establecidas en el contrato.
 - Expiración del plazo pactado o realización de la obra o servicio para la que se contrató.
2. Voluntad del trabajador:
- Dimisión.
 - Abandono.
 - Incumplimiento grave del empresario.
3. Voluntad del empresario:
- Despido colectivo
 - Extinción por causas objetivas
 - Despido disciplinario
 - Por fuerza mayor
4. Otras causas:
- Muerte, incapacidad o jubilación tanto del empresario como del trabajador.
 - Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.
 - Trabajadora víctima de violencia de género.

TOMA NOTA

Cuando el empresario decide despedir a un trabajador debe seguir un procedimiento formal. En primer lugar, le notificará el hecho por escrito, haciendo constar las razones que lo motivan y la fecha en que hace efecto, debe acompañarlo de la propuesta del documento de liquidación con las cantidades adeudadas.

En el momento de firmar el recibo de finiquito, el trabajador puede solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, constando en el mismo el hecho de su firma, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impide la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador también puede hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.