**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 10**

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUADRO GENERAL DE LAS CAUSAS EXTINTIVAS. LA TERMINACIÓN CONVENCIONAL DEL CONTRATO. EXTINCIÓN POR MUERTE E INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR. MUERTE, JUBILACIÓN E INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO Y EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD CONTRATANTE. LA EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.**

**LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

La extinción del contrato de trabajo supone la terminación definitiva del vínculo jurídico entre trabajador y empresario, si bien algunas obligaciones pueden persistir, como en el caso del pacto de no competencia después de extinguido el contrato, permitido por el artículo 21.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015.

**CUADRO GENERAL DE LAS CAUSAS EXTINTIVAS.**

Dispone el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores que el contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
3. Por expiración del tiempo convenido.
4. Por dimisión del trabajador.
5. Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física, o extinción de su personalidad jurídica.
8. Por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.
9. Por despido colectivo.
10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
11. Por despido del trabajador.
12. 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.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores 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.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores 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 un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Las anteriores causas extintivas se estudian en el presente y en el siguiente tema del programa.

**LA TERMINACIÓN CONVENCIONAL DEL CONTRATO.**

La terminación convencional del contrato se produce en tres casos, a saber:

1. Por la simple voluntad de las partes, libremente manifestada, de rescindir el contrato, que se suele formalizar en un documento de finiquito, en el que se liquidan y saldan las obligaciones pendientes entre las partes.
2. Por las causas consignadas en el contrato, como la condición resolutoria, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
3. Por la expiración del tiempo convenido, si bien:
4. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.
5. Expirada dicha duración máxima, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

**EXTINCIÓN POR MUERTE O INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.**

La muerte del trabajador extingue la relación laboral, dado el carácter *intuitu personae* del contrato de trabajo.

La declaración de incapacidad permanente, ya sea total o absoluta, y la de gran invalidez, faculta al empresario para extinguir el contrato, si bien en el caso de la incapacidad permanente total puede optar por darle un puesto de trabajo acorde a sus capacidades.

La extinción por jubilación se entiende su perjuicio de la jubilación parcial y celebración simultánea de un contrato de relevo, como se estudia en el tema 6 de esta parte del programa.

**MUERTE, JUBILACIÓN E INCAPACIDAD DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL Y LA EXTINCIÓN DE LA PERSONALIDAD CONTRATANTE.**

La muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física, o la extinción de personalidad del empresario persona jurídica, no producen por sí mismas y necesariamente la extinción de los contratos de los trabajadores de la empresa, ya que para que se produzca tal extinción se requiere, además, que no haya un sucesor en el negocio o actividad empresarial, puesto que si existe se produce la subrogación legal contemplada en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores y estudiada en el tema anterior del programa.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario persona física, los trabajadores tienen derecho al abono de un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del empresario persona jurídica, se precisa la autorización de la autoridad laboral, a través de un procedimiento de despido colectivo, estudiado en el tema siguiente del programa.

**LA EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.**

Conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, son causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato las siguientes:

1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar las reglas previstas en el artículo 41, estudiadas en el tema 7 de esta parte del programa, y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
2. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
3. 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 al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente, que se estudia en el tema siguiente del programa.

En los casos anteriores, el trabajador puede solicitar la extinción debe solicitarse al juez competente, siendo la sentencia estimatoria de la solicitud constitutiva de la extinción y del derecho a la indemnización, pero surtiendo efectos la relación contractual durante la tramitación del procedimiento.

José Marí Olano

4 de septiembre de 2022