

## Tema 19 La extinción de la relación laboral

### 1. La extinción del contrato de trabajo por cumplimiento

#### **1.º Expiración del tiempo y conclusión del trabajo convenido**

La llegada del término final determina la extinción del contrato. Tal término puede haberse fijado con indicación expresa del tiempo de duración, o de la fecha de expiración, o bien refiriéndolo a la fecha de terminación de una obra o servicio.

Para la plena efectividad del evento extintivo se exige un plus consistente en la denuncia por cualquiera de las partes, por la que se confirma la llegada del término previsto. A falta de éste, se establece la presunción *iuris tantum* que el contrato ha quedado prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo que exista prueba de la naturaleza temporal de la prestación.

La denuncia deberá hacerse con una antelación de al menos 15 días a la extinción del contrato si éste tiene una duración superior al año, y sin ninguna antelación si es inferior al año.

La realización de la denuncia con retraso, pero antes de la extinción determina una responsabilidad indemnizatoria de importe equivalente a tantos días de salario días de preaviso se hayan omitido (SSTCT de 24-11-80, de 9-2-82 y de 19-4-82).

El art. 49.1.c ET establece la norma general del pago de una indemnización por la extinción del contrato temporal.

#### **2.º Cumplimiento de la condición resolutoria**

El art. 49.1.b ET considera causas de extinción del contrato las consignadas válidamente en éste, en clara alusión a las denominadas condiciones resolutorias.

Tal condición deberá ser posible y lícita, es decir, conforme al ordenamiento jurídico y a las buenas costumbres, so pena de que se tenga por no puesta (art. 9.1 ET y en contra del art. 1116 CC.).

Del mismo modo la utilización de la condición por el empresario para una causa ilícita determinan la nulidad de la cláusula condicional; ejemplos de esto son aquella condición que en definitiva deje al arbitrio del empresario el momento de la resolución del contrato, aquella que disponga la extinción por enfermedad del trabajador, así como cualquier otra que implique una renuncia de los derechos del trabajador contraviniendo el art. 3.5 ET.

Por el mismo razonamiento, no serían nulas aquellas condiciones que impliquen la extinción del contrato por no obtener un determinado título profesional, por no alcanzar un determinado rendimiento, por no superar un determinado examen, o la incorporación del sustituido en un contrato de interinidad.

Al igual que en el anterior caso es necesaria la denuncia previa por cualquiera de las partes, incluso en el contrato de interinidad (art. 8.2 RD 2729/1998) so pena de la presunción del art. 49.1.c ET ya vista.

### 2. La extinción del contrato de trabajo por desaparición, jubilación o incapacidad de sus sujetos

#### **1.º Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador**

– Dado que la prestación laboral es personalísima o *intuitu personae*, es normal que la muerte del trabajador motive su extinción (art. 49.1 ET), pues se hace imposible el cumplimiento de la causa del objeto del contrato. Nada obsta para que se pacte la concertación de un nuevo contrato laboral con un tercero determinado que venga a sustituir al trabajador fallecido.

– El art. 49.1.f configura como causa de extinción del contrato de trabajo la jubilación voluntaria del trabajador. Antes al contrario, la disposición adicional 5ª ET, declarada inconstitucional por la STC 22/1981, establecía la presunción *iuris et de iure* de incapacidad, y por tanto la prohibición de trabajar a los 69 años.

La jubilación parcial, compatibilizada con un contrato a tiempo parcial no supone la extinción del contrato de trabajo.

– El art. 49.1.e ET considera como causa de extinción del contrato, así como la incapacidad permanente en sus grados de total y absoluta, cuando hayan sido declaradas por los organismos competentes de la Seguridad Social.

Por virtud del art. 48.2 ET cuando a juicio del órgano de calificación la situación del trabajador sea susceptible de revisión por mejoría que permita su reincorporación, subsistirá la **suspensión** de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante un plazo de dos años desde la declaración de la situación de incapacidad.

Este régimen cuenta con un precedente en el RD 1541/1983, que desarrolla a la Ley sobre empleo de minusválidos, en cuyos arts 2.1 y 2.2 establece, una vez **extinguido** el contrato por causa de incapacidad total o absoluta y recuperado el trabajador, un derecho de preferencia absoluta a la reincorporación en la primera vacante que se produzca, ya sea en la misma categoría o grupo profesional o en otro, generalmente inferior adecuada a la capacidad laboral reducida, en caso de que la recuperación del trabajador no haya sido total.

## **2.º Muerte, jubilación o incapacidad del empresario; extinción del empresario–persona jurídica.**

Para la efectiva extinción de la relación laboral por estas causas se debe añadir el hecho de que se dé una cesación de la actividad empresarial sin que opere el mecanismo de la subrogación empresarial. Asimismo, la extinción del contrato laboral por estas causas da lugar a que los trabajadores afectados tengan derecho a una indemnización de un mes de salario, ex art. 49.1.g ET.

– Cuando el empresario fallece y sus herederos no continúan la actividad empresarial o cambian esencialmente de fin productivo están facultados para extinguir los contratos de trabajo sin más obligación que la de comunicación a los trabajadores y la de indemnizar, ya citada.

– En el supuesto de jubilación sin continuidad en el negocio, existe también la facultad de extinguir el contrato, acompañada de los deberes de comunicación y de indemnización estudiados. Para saber cuando se produce la jubilación del empresario, el ET (art. 49.1.g) se remite al régimen de la seguridad social de los trabajadores autónomos y de los autónomos agrícolas, en definitiva, existe este derecho desde que el empresario cumple los 65 años.

– La incapacidad del empresario, que causa la extinción de la relación laboral, a la que alude el art. 49.1.g ET, puede venir dada tanto por una declaración judicial de incapacidad, como de una declaración del organismo de la Seguridad Social de que concurre una incapacidad permanente total o absoluta o una gran invalidez sobre el empresario (trabajador autónomo). La doctrina judicial admite que basta la mera incapacidad de hecho para extinguir el contrato laboral cuando el empresario no está protegido por la Seguridad Social.

– La última causa de extinción contemplada por el art. 49.1.g ET, es la extinción de la personalidad jurídica del empresario. Su mera concurrencia no basta para la extinción, por lo que debe de ir precedida de un

procedimiento de despido colectivo, cuya omisión da lugar a la omisión de los despidos. Los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones previstas por el art. 51.8 ET. Cuando la cesación de la actividad se deba a una orden sancionadora de cierre procedente del poder público, las indemnizaciones serán las que corresponden a los supuestos de despido disciplinario improcedente.

### 3. La extinción del contrato por mutuo disenso del empresario y del trabajador: finiquitos de terminación de contratos.

La extinción del contrato convenida por ambas partes puede haberse previsto de forma originaria, o bien sobrevenida, en un momento posterior. Las partes no están obligadas a fundar su decisión resolutoria en causa alguna, siempre y cuando el disenso no suponga un abuso de derecho por el empresario o renuncia de derechos indisponibles para el trabajador.

La forma de extinción por mutuo disenso puede ser tácita o expresa, teniendo como forma más habitual la del documento del finiquito de terminación y saldo de cuenta, mediante cuya suscripción se pone fin al contrato así como se declara el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales de las partes.

La jurisprudencia relativiza el papel de este documento dándole el valor de un documento más, debiendo ser valorado conjuntamente con los otros que se presenten.

El art. 64.1.6º ET encomienda a los comités de empresa el conocimiento de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral. El art. 49.2 ET reconoce el derecho del trabajador a reclamar la presencia de un representante del personal en el momento de la firma del finiquito; si el empresario se opone, el trabajador lo podrá hacer constar el propio documento.

### 4. La extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

#### **1.º Extinción causal**

El trabajador podrá pedir al Juez la resolución del contrato cuando haya existido un previo incumplimiento patronal. También es cierto, que puede pedir la restauración de la relación jurídica perturbada y la indemnización de los daños causados, al amparo del art. 1124 CC.

El art. 50.1 da un listado ejemplificativo de incumplimientos:

- Introducción de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que impliquen un perjuicio en la formación del trabajador o menoscaben su dignidad.
- La falta o mora persistente en el pago del salario.
- La negativa del empresario a reponer al trabajador en su puesto y condiciones de trabajo, cuando habiendo declarado aquél orden de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y ésta fuera declarada injustificada por la autoridad judicial.
- En general, cualquier incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, que no se deba a fuerza mayor, sin necesidad de que exista culpabilidad por su parte.

Este derecho del trabajador al resolver el vínculo laboral se debe ejercitar mediante la interposición de la debida demanda ante la autoridad judicial. La doctrina mayoritaria conviene en que el plazo para el ejercicio de esta acción es de un año. La demanda habrá de interponerse necesariamente estando vigente la relación laboral; aunque la jurisprudencia admite excepciones, cuando de la continuidad en el puesto se derive riesgo físico del trabajador, menoscabo a su dignidad o la imposibilidad en la convivencia.

La resolución causal hace incurrir al empresario en la responsabilidad indemnizatoria del art. 50.2 ET por despido improcedente.

Por otro lado, el art. 41.3 ET contempla otro supuesto de resolución del contrato por el trabajador en caso de modificaciones sustanciales sobre el tiempo de trabajo que le resulten dañosas, aún sin que sea necesario que medie perjuicio para su formación o su dignidad. También el art. 40.1 ET otorga idéntica facultad al trabajador trasladado de su residencia por un tiempo de más de un año en un periodo de tres.

En estos dos últimos casos, la acción se deberá ejercitar dentro de los 30 días de preaviso. La indemnización en estos supuestos será de 20 días de salario por cada año de servicio.

## **2.º Extinción *ad nutum* (no mediando causa alguna, pero con el debido preaviso al empresario).**

En este caso, sobre el trabajador sólo pesa la obligación de preavisar en el plazo que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar. Esta modalidad de extinción no genera derecho a indemnización alguno a favor del trabajador. La dimisión es irrevocable, por lo que la retracción posterior será ineficaz si se quiere reanudar el vínculo.

La doctrina tradicional sólo considera aplicable la dimisión a contratos de duración indefinida. Aunque doctrina más moderna, la entiende aplicable a los de duración determinada.

## **3.º Abandono del trabajador**

Es el acto voluntario y unilateral del trabajador que constituye un incumplimiento por el que se extingue el contrato de trabajo.

Podrá venir determinado por:

- Extinción *ante tempus* y sin causa específica del contrato de trabajo de duración determinada.
- Extinción sin causa del contrato indefinido sin respetar el plazo de preaviso.

Esta figura requiere la concurrencia de dos requisitos:

- *Corpus*: cesación efectiva del trabajo sin que sea preciso acompañarlo de declaración alguna.
- *Animus*: intención de extinguir el contrato.

La jurisprudencia ha analizado estos requisitos y no considera que extingan de por sí la relación laboral los abandonos de puesto, de funciones o de destino, es decir, meras desatenciones transitorias del trabajo. Tampoco las meras faltas de asistencia.

Según la jurisprudencia, es inequívoca la concurrencia del *animus* en supuestos como la presentación de una declaración resolutive, obtención de una nueva ocupación, negativa a cumplimentar una orden empresarial de retorno al trabajo, o en los abandonos como reacción a medidas empresariales. En definitiva, el TS deduce el *animus* la conducta del trabajador que abandona el trabajo.

En ningún caso el abandono del trabajo por fuerza mayor no implica la concurrencia del ánimo extintivo. La tardía rectificación carece de efecto alguno a efectos de reincorporarse una vez hayan concurrido los dos requisitos del abandono.

El trabajador que incumple el contrato de trabajo abandonando la ejecución de su prestación está obligado a indemnizar al empresario por los daños y perjuicios ocasionados al empresario en los términos de los arts 1102 y 1103 CC. según concurra dolo o culpa. El ET sólo vincula consecuencias indemnizatorias al abandono del trabajador cuando exista entre éste y el empresario un pacto de permanencia (art. 24.1 ET).