



CONCEPTO

10

Principales causas de extinción de los contratos de trabajo

PRINCIPALES CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La finalización de la relación laboral entre empresa y trabajador, puede ser, entre otras, por los siguientes motivos:

MOTIVOS DE DESPIDO

Mutuo acuerdo entre las partes
Causas consignadas válidamente en el contrato
Expiración del tiempo convenido
Dimisión
Muerte o incapacidad total o absoluta del trabajador
Despido disciplinario
Despido basado en causas objetivas
Jubilación



Recordatorio 1

Notificación.

La empresa, en el momento de notificar a los trabajadores la carta de despido o, en su caso, el preaviso de la extinción de la relación laboral, deberá acompañar una **propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.**

CASUÍSTICAS A DESTACAR EN LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

CASO 1

Reclamación de indemnización por parte de la persona trabajadora.

El trabajador al formular **solicitud de la extinción del contrato de trabajo** y percibir las correspondientes indemnizaciones por despido improcedente ha de basarse en alguna de las siguientes causas:

1) **Modificación sustancial** de las condiciones de trabajo con incumplimiento de la Ley por el empresario que produzcan, además, un menoscabo de la dignidad del trabajador.

2) **Falta de pago o retrasos continuados** en el abono del salario pactado. .



3) Cualquier **otro incumplimiento grave** de las obligaciones del empresario.

CASO 2

Falta de capacitación profesional del trabajador.

La empresa también podrá despedir al trabajador por **falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas en su puesto de trabajo**, si bien se prevé que el empresario ha de facilitar al empleado la formación en las novedades técnicas e innovaciones aplicables a las tareas y funciones de su puesto de trabajo a fin de que esté al tanto de las mismas.





CASO 3

Incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente

En estos supuestos, **el trabajador**, después de un proceso, más o menos largo de tratamiento de la enfermedad, **ya no va a poder a volver a desempeñar su profesión** y/o cualquier otra, pues **su patología le limita gravemente** para estas labores.

La norma señala que cuando la Seguridad Social determine esta situación de incapacidad, **la relación laboral con la empresa se habrá extinguido de pleno derecho y sin derecho a indemnización**, sin perjuicio de que deban finiquitarse los conceptos que quedasen pendientes de pago.

CASO 4

Despido disciplinario

En caso de **despido disciplinario** apuntamos como nota fundamental tener **medios de prueba contundentes** que sostengan esta postura pues, de lo contrario, el empresario podría sufrir una sentencia judicial que declare la nulidad o improcedencia del despido, lo que supondría una carga económica difícil de soportar, sobre todo para un empresario persona física o para una PYME.



RECOMENDACIÓN

Un despido puede suponer una situación grave para la empresa, sobre todo, a efectos económicos.

Por consiguiente, para amortiguar el impacto del despido, se aconseja que el empresario acuda inmediatamente a su asesor profesional de confianza a efectos de que se atiendan todos los requisitos legales y su actuación se ajuste en todo momento a la normativa vigente, evitando así actuar de forma impulsiva o poco reflexiva y que ello conduzca a una grave y significativa pérdida económica.



Promueve:



Financia:

