



- Mutuo Acuerdo de las Partes 49.1.a)
- Causas consignadas Válidamente en el Contrato 49.1.b)
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato 49.1.c)
- Dimisión del Trabajador 49.1.d)
- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador 49.1.e)
- Jubilación del Trabajador 49.1.f)
- Muerte, Jubilación o Incapacidad del Empresario, o Extinción de la Personalidad Jurídica 49.1.g)
- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo 49.1.h)
- Despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 49.1.i)
- Voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario (el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.) 49.1.j)

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una **indemnización** de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar **12 días de salario por cada año de servicio**, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. (Disp.trans.13E.T) Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, 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. **Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.**



**CAUSAS DE EXTINCIÓN DE L CONTRATO DE TRABAJO**

Art. 49

**CAUSAS DE EXTINCIÓN DE L CONTRATO DE TRABAJO**

**CAUSAS DE EXTINCIÓN DE L CONTRATO DE TRABAJO**

**CAUSAS DE EXTINCIÓN DE L CONTRATO DE TRABAJO**



**CAUSAS DE EXTINCIÓN DE L CONTRATO DE TRABAJO**

1. La adopción del acuerdo extintivo al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:  
**a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.**  
**b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses, los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades.**  
 Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52.c), de esta Ley, con alegación de causas económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.  
**c) Concesión de un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.**  
**2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.**  
**3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.**

**FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES:**

**1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.**  
**2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.**  
**3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.**

**Art. 50**  
 Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador

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

**50.1.b)**  
 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 previstos en los art. 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados

**Art. 54**  
**Se considerarán incumplimientos contractuales:**  
 a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.  
 b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.  
 c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.  
 d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.  
 e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.  
 f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute 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 o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

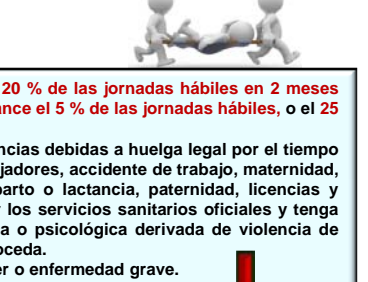
**Art. 52**  
 Causas objetivas legalmente procedentes

- a) Ineptitud del Trabajador, conocida o sobrevenida
- b) Falta de Adaptación del Trabajador (Modificaciones)
- c) Causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción (Individual)
- e) Entidades sin ánimo de Lucro: falta consignación Presupuestaria
- d) Faltas de Asistencia, aún justificadas

**Art. 53**  
 Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el **20 % de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5 % de las jornadas hábiles, o el 25 % en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.**  
**No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.**  
**Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.**

**Art. 49.2**  
 El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, 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.

Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un **curso** dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, **2 meses** desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.



**Art. 58**  
**Art. 59**  
**Prescripción y caducidad.**  
**1.** Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán **al año** de su tramitación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:  
 a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.  
 b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.  
**2.** Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.  
**3.** El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los **20 días** siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.  
**4.** Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas.