



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Mg. Bismarck Jefferson Seminario Morante

Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

TUO del D. Leg. N° 728 – D.S. N° 003-97-TR

FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O DEL EMPLEADOR SI ES PERSONA NATURAL

- **El fallecimiento del trabajador extingue la relación laboral.**
- **El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquel es persona natural.**
- **Sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio.**
- **El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para efectos de registro.**

- **Si los herederos no consideran continuar con el negocio podrán alegar la extinción de la relación laboral por el fallecimiento del empleador inicial.**
- **Se puede convenir que el trabajador siga hasta por 1 año más para la liquidación del negocio, esto implica un nuevo contrato temporal.**
- **Si existe voluntad de los herederos de continuar con la operatividad del negocio, el contrato del trabajador se mantiene en observancia del principio de continuidad y de la persistencia de la causa objetiva determinante.**

RETIRO O RENUNCIA VOLUNTARIA

- **Acto jurídico unilateral del trabajador en el que muestra libremente su voluntad de dar por terminada la relación laboral.**
- **En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación.**
- **El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.**
- **La negativa del empleador a exonerar del plazo de preaviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo (30 días ¿puede ser menos?).**

- **Si el empleador rechaza la exoneración de los 30 días de anticipación, puede pasar lo siguiente:**
 - a) **Si el trabajador deja de asistir por más de 3 días consecutivos, el empleador se encontrará habilitado para despedirlo por abandono de trabajo.**
 - b) **Si la ausencia del trabajador originó un perjuicio al empleador, este último puede solicitar al depositario la retención de la respectiva CTS.**
 - c) **La demanda de daños y perjuicios debe ser presentada en el plazo de 30 días hábiles de producido el cese.**

- **Según la doctrina (Alarcón Salas y otros: 2016), las características de la renuncia son:**
- 1) Voluntaria:** Solo importa la decisión del trabajador de extinguir la relación laboral, la que debe ser manifestada sin que medie coacción por parte del empleador.
 - 2) Formal:** Se requiere cumplir con ciertos requisitos: se debe presentar al empleador con 30 días de anticipación.
 - 3) No requiere causa alguna:** No es necesario que el trabajador exprese cuál es la causa que motiva su renuncia.
 - 4) Irrevocable:** Una vez perfeccionada, las partes no pueden anularla.



**CASACIÓN LABORAL N°
17573-2016-
LAMBAYEQUE**

La renuncia

La renuncia constituye una manifestación libre y voluntaria del trabajador, en la que se evidencia el deseo de dar por concluido el vínculo laboral, sin concurrir en ella ninguno de los vicios de la voluntad, esto es: error, dolo, violencia o intimidación, puesto que cuando se afecte alguno de estos, la renuncia afectará un vicio del consentimiento que no es equiparable al despido sin causa, sino que aquella es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber producido el acto viciado con nulidad; contrariamente a ello, la renuncia debe ser entendida como un acto válido, prístino e irrevocable, que permite entender la correcta extinción del contrato de trabajo.



TERMINACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO, EL CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN RESOLUTORIA Y EL VENCIMIENTO DEL PLAZO EN LOS CONTRATOS LEGALMENTE CELEBRADOS BAJO MODALIDAD

TERMINACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO

- **¿Contrato de duración indefinida?**
- **Según la Casación N° 1004-2004-Tacna: Máximo 8 años.**

CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN RESOLUTIVA

- **Cláusula de extinción del contrato de trabajo que se encuentra supeditada al cumplimiento de un hecho futuro e incierto.**
- **Contratos de suplencia, por que los suplentes están supeditados a que los suplidos retornen.**

VENCIMIENTO DEL PLAZO EN LOS CONTRATOS LEGALMENTE CELEBRADOS BAJO MODALIDAD

- **El término del contrato por vencimiento del plazo pactado por las partes.**
- **No hay deber de comunicar con algunos días de anticipación la no renovación de contrato.**
- **Par que opera esta causal de extinción de la relación laboral es necesario que los contratos estén debidamente celebrados, es decir, cumpliendo los requisitos necesarios.**

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS BAJO MODALIDAD

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.**
- b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.**

DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS BAJO MODALIDAD

- c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.**

- d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.**

MUTUO DISENSO

- **El acuerdo para poner término a una relación laboral por mutuo disenso debe constar por escrito o en la liquidación de beneficios sociales.**
- **Es gratuito por lo que no se requiere un pago adicional pero en la práctica se observan ciertos incentivos como:**
 - **Gratificación extraordinaria.**
 - **Incentivo para constitución de nueva empresa.**
- **Persiste el deber de liquidar y pagar los beneficios sociales del trabajador pendientes.**
- **No impide demandar daños y perjuicios al empleador.**

INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE

- **Extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral desde que es declarada conforme al artículo 13.**

Art. 13: “La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal de las labores. Debe ser declarada por el Instituto Peruano de Seguridad Social o el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador”.

- **Incapacidad para trabajar igual o mayor a 2/3 (66.66%).**



CASACIÓN LABORAL N° 11727-2016-LIMA SUR

**Invalidez absoluta permanente como causal
válida de extinción del vínculo laboral**

SENTENCIAS DE MÉRITO

➤ **Primera Instancia (Juzgado Laboral de la Corte de Lima-Sur)**

- **Declaro fundada en parte la demanda la demanda.**
- **Se ha vulnerado el principio de tipicidad, puesto que, conforme se ha establecido en los documentos de autos, los informes médicos de evaluación de la incapacidad, tenían únicamente efectos jurídicos exclusivos para el tema del pago de subsidios respectivos.**

➤ **Segunda Instancia (Según Sala Civil de Lima Sur)**

- **Confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.**
- **Considera que el informe médico de incapacidad de fecha veintiséis de diciembre de dos mil catorce expedidos por la Comisión Medica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades al amparo de la Ley N° 26790, que determinan que la naturaleza de la incapacidad de la actora tenía el carácter de permanente, contienen en su parte final y de forma literal la inscripción “solo para el pago de subsidio por incapacidad temporal para el trabajo, informe médico no valido para los fines pensionarios, laborales ni legales.**

EL INFORME DE LA COMISIÓN MÉDICA EVALUADORA Y CALIFICADORA DE INCAPACIDADES DE ESSALUD

- **Para establecer el grado de disminución en la capacidad de trabajo, las entidades señaladas en el artículo 13 del texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral a través de la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades a que se refiere el artículo 9.2 de la Directiva N° 08-GG-Essalud 2012.**
- **Se realizará una evaluación médica al trabajador cuya invalidez absoluta permanente denuncia el empleador, y con vista de su historia clínica precisará si la incapacidad para el trabajo es en proporción igual o superior a los dos tercios.**

INTERPRETACIÓN DE LA INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE COMO CAUSAL DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

(Doctrina jurisprudencial vinculante)

La invalidez absoluta permanente, constituye una causal válida de extinción del vínculo laboral, siempre que la Comisión Médica Evaluadora y Calificadora de Incapacidades de Essalud o del Ministerio de Salud evalúe físicamente al trabajador con vista de su historia clínica y determine expresamente que el menoscabo y grado de incapacidad para el trabajo, es en proporción igual o superior a los dos tercios.

SOLUCIÓN DEL CASO

- **La demandada extingue el contrato de trabajo amparándose en el Informe Médico de Incapacidad N° CO013962015 expedido por la Comisión Evaluadora y Calificadora Médica del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud, el mismo que ratifica el Informe Médico de Incapacidad N° CO015-2642014, don de se menciona que la ex - trabajadora tiene incapacidad permanente.**
- **Los informes mencionados no mencionan un examen físico a la demandante, ni del estudio prolijo de su historia Clínica, ello no obstante que luego del Informe del veintiséis de diciembre del dos mil catorce aportó como prueba un informe médico del Jefe de la Unidad de Cirugía de Cabeza y Cuello de la Clínica Javier Prado, donde se precisaba que no presentaba células neoplásicas y que ni el cáncer de mama, ni el cáncer de tiroides que sufre la demandante la incapacitaban, explicando que una mala praxis médica es la que le obligó a tener un descanso medico prolongado.**

FALLO

- Se declaró INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la Presidencia del Consejo de Ministros.**
- NO CASARON la Sentencia de Vista.**

JUBILACIÓN

- **La jubilación es obligatoria para el trabajador, hombre o mujer, que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP).**
- **La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla **setenta años de edad**, salvo pacto en contrario.**

EL DESPIDO

- **Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.**
- **La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.**

CAUSAS RELACIONADOS A LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR

- **Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes que impiden el desempeño de sus tareas.**
- **El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.**
- **La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley, determinantes de la relación laboral.**

CAUSAS RELACIONADOS A LA CONDUCTA DEL TRABAJADOR

- **La comisión de falta grave.**
- **La condena penal por delito doloso.**
- **La inhabilitación del trabajador (más de 3 meses).**

FALTAS GRAVES

- **El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.**
- **La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.**
- **La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.**

- **El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.**
- **La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.**
- **Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.**

- **El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta.**
- **El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario.**
- **El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo**



PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO

- **El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable **no menor de seis días naturales** para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare.**
- **Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito**
- **Principio de inmediatez.**

Muchas
Gracias!