

3. EL CONTRATO DE TRABAJO FINALIZA POR DECISIÓN DE LA EMPRESA.

CAUSA	INDEMNIZACIÓN	PRESTACIÓN DESEMPLEO	TEN EN CUENTA QUE
Ineptitud del trabajador ¹	20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades	Sí	El empresario deberá preavisar al trabajador con una antelación de 15 días. Durante este periodo el trabajador tendrá derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin que se le descuente de la retribución.
Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo ²		Sí	
Por absentismo laboral ³		Sí	
Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción		Sí	<p>El procedimiento es distinto, en función del número de trabajadores al que afecta la extinción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despido colectivo ⁴: - Despido por causas objetivas ⁵. <p>En el primer caso, el empresario deberá abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, pero no hay obligación de llegar a un acuerdo.</p> <p>En el segundo caso, el empresario deberá preavisar al trabajador con una antelación de 15 días. Durante este periodo el trabajador tendrá derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin que se le descuente de la retribución.</p>
Por causas disciplinarias ⁶	No	Sí	El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

1. Ineptitud del trabajador: El trabajador no puede desarrollar sus funciones con eficacia por una causa, que sobrevinida o conocida por el empresario con posterioridad a la finalización del periodo de prueba. Ej. Ocultar por el trabajador déficit en su formación o conocimientos para desarrollar las funciones del puesto.

2. Las modificaciones técnicas en el puesto de trabajo: deben ser razonables y se debe de facilitar curso de adaptación. Han de transcurrir al menos dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación para la extinción del contrato.

3. Absentismo laboral: Faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses. Hay que tener en cuenta que hay determinadas ausencias que no computan como falta de asistencia.

4. Despido colectivo: Cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.
- d) A toda la plantilla siempre que sea superior a 5 trabajadores

5. Despido por causas objetivas: Si afecta a un número inferior al establecido en el despido colectivo.

6. Se consideran causas disciplinarias:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a compañeros de trabajo o a los familiares que convivan con ellos.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 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.