

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Art. 12.3º.

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.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte, jubilación, en los casos previstos en el régimen correspondiente de Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art.44 de Estatuto de los Trabajadores, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
9. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas.
10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
11. Por despido del trabajador.
12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 27º. – Graduación, Prescripción y Cancelación de Faltas y Sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente o por quién delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.
2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, Graves o Muy Graves.
 - a) Serán faltas leves las siguientes:
 - La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
 - El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - La no-comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
 - Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
 - El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
 - En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
 - b) Serán faltas graves las siguientes:
 - La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.