

TEMA 35

La extinción del contrato de trabajo. Modalidades de extinción. El despido disciplinario Concepto y naturaleza. Forma, tiempo y lugar de despido. La calificación del despido disciplinario y sus efectos jurídicos.

1. Introducción

2. La extinción del contrato de trabajo

2.1 Concepto de extinción del contrato de trabajo

2.2 Efectos de la extinción del contrato

2.3 Marco legal de la extinción

3. Modalidades de extinción del contrato de trabajo

3.1 Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

3.2 Fuerza mayor

3.3 Jubilación del trabajador o jubilación del empresario

3.4 Muerte o incapacidad del trabajador

3.5 Muerte o incapacidad del empresario

3.6 Extinción de la personalidad jurídica de la empresa

3.7 Mutuo acuerdo de las partes

3.8 Causas consignadas válidamente en el contrato

3.9 Extinción por voluntad unilateral del trabajador

3.10 Extinción por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género

3.11 Extinción por causas objetivas

3.12 El despido colectivo

4. El despido disciplinario. Concepto y naturaleza

5. Forma, tiempo y lugar del despido

6. La calificación del despido disciplinario y sus efectos jurídicos

7. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El **contrato de trabajo** es un negocio jurídico bilateral cuya finalidad es la creación de una relación jurídica laboral, en la que una parte da un servicio y el otro una remuneración. Este contrato puede verse influido por causas y acontecimientos que llevan a modificar su contenido, suspenderlo o incluso extinguir la relación laboral.

En el mundo laboral, se ha desarrollado el principio de **estabilidad** en el empleo para que los trabajadores tengan cierta estabilidad en el mismo. Con ello, el Estado quiere garantizar el ejercicio del derecho al trabajo por la importancia que tiene para todos.

2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 Concepto de extinción del contrato de trabajo

La **extinción** de la relación laboral consiste en que el trabajador y el empresario dejen de estar vinculados por el CT, dejando éste de surtir efectos jurídicos. (Para Alonso Olea, la extinción del T es la terminación del vínculo que liga a las partes con la consiguiente cesación definitiva de las obligaciones de ambas partes.)

2.2 Efectos de la extinción del contrato de trabajo

El **efecto general** es el cese de la prestación de servicios por parte del trabajador y la retribución por parte del empresario. Las causas de la extinción de trabajo pueden provocar unos **efectos particulares**: acceso a una prestación de desempleo, indemnizaciones para paliar la pérdida del trabajo, entre otras consecuencias.

2.3 Marco legal de la extinción

El **marco legal** que regula la extinción del CT se basa en los siguientes documentos: TRET (arts. 49-57), Ley reguladora de la jurisdicción social, Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, y RD de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3. MODALIDADES DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Hay diversas **modalidades** de extinción del CT: expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; fuerza mayor; muerte o jubilación del trabajador o empresario, extinción de la personalidad jurídica del empresario; incapacidad permanente del trabajador; mutuo acuerdo de las partes; causas consignadas en el CT; voluntad del trabajador; víctimas de violencia de género que abandonen su puesto; causas objetivas procedentes legalmente; despido colectivo...

(Alonso Olea agrupa las causas de despido en cuatro categorías: voluntad unilateral del empresario, voluntad del trabajador, voluntad de ambas partes, y desaparición o incapacidad de las partes.)

3.1 Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato

Para que el contrato se extinga, debe proceder el cese de la prestación laboral y la denuncia del mismo (la comunicación de la extinción del empresario al trabajador) en un plazo de 15 días. Si no hay denuncia, el CT se prorroga por tiempo indefinido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de 12 días de salario por cada año de servicio.

3.2 Extinción por fuerza mayor

El ET recoge la extinción del CT por **fuerza mayor**. La doctrina distingue entre fuerza mayor propia (acontecimiento no previsto por las partes, como un incendio), e impropia (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Para la extinción por fuerza mayor, se sigue este **proceso**: solicitud de la empresa con las pruebas que acrediten la causa de la fuerza mayor y la extinción del contrato, comunicación a los representantes legales de los trabajadores, y resolución de la autoridad laboral. Los trabajadores afectados tendrán derecho a una **indemnización** de 20 días de salario por cada año de servicio. (Para que se produzca esta extinción, el acontecimiento debe ser imprevisible, inevitable, no provocado por el empresario, y que impida desarrollar la obligación laboral.)

3.3 Extinción por jubilación del trabajador o del empresario

La **jubilación del trabajador** extingue la relación laboral, accediendo a las prestaciones de jubilación de la SS, siempre y cuando se haya cubierto el periodo mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de SS.

Para que la **jubilación del empresario** extinga el CT debe jubilarse en el régimen previsto de la SS y garantizar que la empresa no continúa (es decir, que no se produzca una subrogación empresarial). El empresario comunicará a los trabajadores la extinción de los contratos por su jubilación y percibirán una **indemnización** equivalente a un mes de salario.

3.4 Extinción por muerte o incapacidad del trabajador

La extinción por **muerte** del trabajador no genera ninguna indemnización para la familia del trabajador (a excepción de algo pactado al respecto en el CC).

La extinción del CT por **incapacidad** del trabajador deberá ser declarada por el organismo competente de la SS y siendo esta incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez (si el trabajador inválido se recupera, tiene preferencia de entrada si se produce una vacante).

3.5 Extinción por muerte o incapacidad del empresario

La **muerte** del **empresario** pone fin al CT, a menos que se produzca la sucesión en la empresa. Respecto a la **incapacidad** del empresario, se extingue la relación cuando al dirigente se le declare incapaz por sentencia firme o se le declare una invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez por parte de la SS. En ambos casos, los trabajadores afectados perciben una **indemnización** equivalente a un mes de salario.

3.6 Extinción del contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica de la empresa

El CT puede acabarse por extinción de la personalidad jurídica del empresario, siguiendo el procedimiento de la extinción de los CT el mismo que el de los despidos colectivos, dando al trabajador una **indemnización** equivalente a 20 días de salario por años de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

3.7 Extinción por mutuo acuerdo de las partes

Las partes contratantes pueden poner fin a la relación laboral de **mutuo acuerdo** siempre que no haya abuso de derecho por parte del empresario y el trabajador no renuncie a derechos indisponibles. El trabajador no queda en situación legal de desempleo.

3.8 Extinción por causas consignadas válidamente en el contrato

Los contratantes pueden poner en el contrato condiciones que pongan fin al CT, siempre que sean lícitas y posibles. Si concurre alguna de estas condiciones, el empresario deberá denunciar el CT para proceder a su extinción. El trabajador **no** recibirá **indemnización**, pero sí quedará en situación legal de desempleo.

3.9 Extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador

El ET recoge la posibilidad de que el **trabajador** pueda poner fin a la relación laboral de forma **unilateral**. Algunas formas al respecto son: dimisión, abandono, o incumplimiento contractual del empresario.

La **dimisión** es el acto por el que el trabajador acuerda unilateralmente desistir del CT que le ligaba al empresario. La dimisión no precisa de causa, solo de un preaviso (normalmente 15 días), de forma verbal o escrita al empresario. El trabajador no tiene derecho a indemnización y no queda en situación legal de desempleo.

El **abandono** es el acto porque el trabajador pone fin a la relación laboral de forma unilateral pero sin mediar ni causa ni preaviso. Para ello, debe desatenderse el trabajo de forma prolongada, quedando sin derecho a indemnización y en no situación de desempleo.

Cualquier **incumplimiento contractual por parte del empresario**, siempre que esté fundamentado, puede llevar al trabajador a solicitar la extinción del CT. Las causas pueden ser: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin respetar la normativa y menospreciando la dignidad del trabajador; la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario, y cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor.

Para que se produzca la extinción, el trabajador debe declarar el incumplimiento contractual del empresario ante la **autoridad judicial** y hasta que se resuelva seguir en el puesto de trabajo (salvo abuso del trabajador o daños al mismo). La extinción declarada por el juez dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones del despido improcedente y a que quede en situación legal de desempleo.

3.10 Extinción del contrato por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género

El ET recoge la posibilidad de extinción del contrato por parte de la trabajadora que se vea obligada a consecuencia de ser **víctima de violencia de género**, quedando en situación legal de desempleo.

3.11 Extinción por causas objetivas

EL empresario puede proceder de forma unilateral al despido de sus trabajadores (despido objetivo) por ciertas causas objetivas: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas, cuando concurra alguna de las causas previstas en el ET, faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, e insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del CT.

Ineptitud del trabajador: El CT puede extinguirse por ineptitud del trabajador con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa, entendido como una aminoración del rendimiento normal (esta causa de extinción no recoge la invalidez permanente total ni la gran invalidez puesto que son causas que por sí solas ponen fin a la relación laboral).

Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas: El CT podrá extinguirse cuando el trabajador, tras cursos de preparación previa y una duración de dos meses mínimo para adaptarse al puesto, no consiga responder positivamente al trabajo.

Cuando concurra alguna de las causas previstas en el ET (art. 51.1): puede extinguirse el CT cuando se necesiten amortizar puestos de trabajo o por causas técnicas, organizativas o de producción para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa.

Faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas: El ET recoge que puede permitirse la extinción del CT por faltas de asistencia al trabajo, aun siendo justificadas, cuando éstas excedan el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos. No cuenta como faltas las ausencias por huelga, caso de maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedad o accidente laboral y/o no laboral, enfermos de cáncer u otra enfermedad grave cuando haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración mayor a 20 días.

4. LA FORMA DE EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

El ET (art. 53) regula la **forma** y **efectos** de la extinción por causas objetivos. El trabajador deberá recibir un preaviso con 15 días de antelación y una comunicación escrita de la extinción, en la que se exprese la causa y tenga derecho a una indemnización de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades.

5. EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

Si el **trabajador** se encontrará **disconforme** con la medida extintiva de su CT, puede demandar a la empresa ante el Juzgado de lo Social. El Juez podrá calificar el despido como procedente, improcedente o nulo.

- Despido improcedente: será procedente si hay una razón fundamentada de la extinción, habiéndose cumplido los requisitos formales respecto a forma y motivos legales, asumiendo el trabajador los efectos de la extinción y quedando en situación de desempleo.
- Despido procedente: será improcedente si los motivos que alega el empresario no son válidos o si se incumplen los requisitos formales. (Si la empresa readmite al trabajador, éste deberá devolver la indemnización percibida previamente. Si no es readmitido, la empresa deberá abonar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.)
- Despido nulo: será nulo si la extinción se basa en algún motivo discriminatorio o si viola los derechos fundamentales y libertades públicas del empleado. Se declarará nula la extinción si se hace en los siguientes supuestos: trabajadoras embarazadas, trabajadores en suspensión del CT por maternidad, riesgo durante el embarazo, durante el periodo de lactancia, despido de trabajadores víctimas de la violencia de género por ejercer sus derechos de reducción o reordenación de jornada, o despido de los trabajadores tras incorporarse de la suspensión del CT relativos a los casos citados anteriormente.

5.1 Despido colectivo

El **despido colectivo** es la extinción del CT por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La regulación al respecto se halla en el ET (art. 49.1). Hay, fundamentalmente, cuatro **causas** que pueden incitar al despido colectivo:

- Causa económica: cuando se desprenda una situación económica negativa.
- Causa técnica: se genera cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causa organizativa: surge cuando se producen cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Causa de producción: se basa en los cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa debe acreditar estas causas y justificar el despido con ellas. Se considera que el despido es colectivo cuando afecte al menos a: 10 trabajadores en empresas de menos de 100; al 10% de trabajadores en empresas que tengan 100-300; o a 30 trabajadores en empresas con más de 300.

El **procedimiento** del despido colectivo es el siguiente:

1. El empresario debe comunicar a la autoridad laboral que ha iniciado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.
2. Realizar el periodo de consultas con los representantes y ver las posibilidades de evitar o reducir el número de despidos y sus consecuencias (si no se realiza este periodo de consultas, el despido colectivo queda declarado como nulo).
3. La comisión negociadora tendrá 13 miembros de máximo en cada parte.
4. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden.
5. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas.
6. La autoridad laboral deberá comunicar la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo.
7. El periodo de consultas deberá realizarse bajo el principio de buena fe.
8. Finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.
9. Si el empresario no comunica la resolución a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo de 15 días contados a partir de la última reunión, queda nulo el despido.
10. Alcanzado el acuerdo, el empresario notificará los despidos individualmente.
11. Si la autoridad laboral apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la resolución, podrá impugnar el proceso.
12. La decisión empresarial podrá impugnarse a su vez a través de las acciones previstas para el despido.

Los representantes de los trabajadores, y trabajadores con cargas familiares, mayores de 55 y personas con discapacidad tendrán prioridad de permanencia en la empresa. Los trabajadores afectados por la extinción percibirán una **indemnización** equivalente a 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades y quedan en situación legal de desempleo. La resolución administrativa puede ser recurrida en vía administrativa y, posteriormente, en jurisdicción social.

6. EL DESPIDO DISCIPLINARIO. CONCEPTO Y NATURALEZA

El **despido disciplinario** es una extinción del CT por decisión unilateral del empresario, basado en un incumplimiento grave por parte del trabajador. Las **causas** del despido disciplinario pueden ser:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o compañeros del trabajo.
- Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo.
- Embriaguez y toxicomanía habitual si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religioso, por discapacidad, edad u orientación sexual, y acoso sexual o por razón de sexo al empresario o compañeros de trabajo.

7. FORMA, TIEMPO Y LUGAR DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

El despido debe ser comunicado al trabajador por **escrito**, figurando las causas y fecha del mismo. El empresario deberá informar de la medida adoptada al Comité de Empresa si se trata de una infracción muy grave. Normalmente, el despido suele ser comunicado en su domicilio o en el **centro de trabajo**. Solo podrá despedirse al trabajador cuando la falta cometida no haya prescrito (faltas leves 10 días, faltas graves 20, faltas muy graves 60 días).

8. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS

El despido de un trabajador es una acción de carácter individual del empresario, revisable ante la Jurisdicción social. El Juez Social que lo revisa puede dictar tres tipos de pronunciamientos:

- Despido improcedente: será procedente si hay una razón fundamentada de la extinción, habiéndose cumplido los requisitos formales respecto a forma y motivos legales, asumiendo el trabajador los efectos de la extinción y quedando en situación de desempleo.
- Despido procedente: será improcedente si los motivos que alega el empresario no son válidos o si se incumplen los requisitos formales. (Si la empresa readmite al trabajador, éste deberá devolver la indemnización percibida previamente. Si no es readmitido, la empresa deberá abonar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.)

- Despido nulo: será nulo si la extinción se basa en algún motivo discriminatorio o si viola los derechos fundamentales y libertades públicas del empleado. Se declarará nula la extinción si se hace en los siguientes supuestos: trabajadoras embarazadas, trabajadores en suspensión del CT por maternidad, riesgo durante el embarazo, durante el periodo de lactancia, despido de trabajadores víctimas de la violencia de género por ejercer sus derechos de reducción o reordenación de jornada, o despido de los trabajadores tras incorporarse de la suspensión del CT relativos a los casos citados anteriormente.

9. CONCLUSIONES

- El CT puede sufrir modificaciones a lo largo del tiempo, incluida su extinción.
- El principio de conservación del negocio jurídico hace que la extinción se regule con causas justificadas.
- El legislador ha querido dotar de una formalidad expresa a este acto jurídico para establecer las mayores garantías posibles para el trabajador.