

TEMA 15.

EXTINCION DE LAS RELACIONES LABORALES

Esta extinción puede venir establecida por las circunstancias siguientes:

- Por voluntad unilateral del empresario.
- Por voluntad unilateral de trabajador.
- Por voluntad concurrente de las dos partes.
- Desaparición de alguna de las partes.

• EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Está regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. En España el despido es libre.

Basado en un incumplimiento grave del trabajador en sus obligaciones contractuales como:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o familiares que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual (ser un vago)
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

Existe un tiempo para sancionar estas situaciones, regulado en el artículo 60 del Estatuto, las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 70 días a partir de la fecha en que la empresa hubiera tenido conocimiento de la falta, todas las faltas prescribirán a los 6 meses, haya tenido conocimiento o no de ellas la empresa.

• PROCEDIMIENTO PARA EL DESPIDO DISCIPLINARIO

Es un procedimiento formalista. Exige para que sea válido que se siga un procedimiento que se inicia con la **carta de despido**, la cual deberá contener:

- Referencia a los motivos en que se basa el empresario para extinguir las relaciones laborales.
- Momento en que va a ser efectivo el despido.
- Liquidación a que hubiere lugar.
- Constancia fehaciente de que el trabajador ha recibido dicha carta.

El empresario debe guardar un duplicado de la carta de despido.

Si el trabajador no está de acuerdo se abre un plazo, los 20 días hábiles siguientes a la recepción de la carta, para impugnar el despido. Se celebra el acto de conciliación, en el que se intenta que las partes diriman sus diferencias y que lleguen a un acuerdo. Si no hay acuerdo será el juez de lo social quien decida si la causa que aludió el empresario es verdadera o falsa, si la causa que alegó el empresario no se puede probar, el juez determina **despido improcedente**. En este caso el trabajador tiene derecho a la readmisión, pero el empresario podrá sustituir dicha readmisión por una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades, además del importe del salario de tramitación. (Osea que de todas formas el trabajador es despedido, de aquí que el despido sea libre)

Despido nulo: si se basa en circunstancias en las que no se hayan respetado los derechos y libertades fundamentales de la persona, o no se hubiera seguido la forma establecida para comunicar el despido. Obliga en todo caso a la readmisión del trabajador y al pago del salario de tramitación (salario desde el despido hasta que se da la resolución).

- **FUERZA MAYOR**

Por fuerza mayor se entiende aquella situación sobrevenida que es ajena a la voluntad de las partes. Hay 2 tipos:

- **Propia.**– tiene origen en causas naturales, terremotos, inundaciones, incendios...
- **Impropia.**– tiene origen en cuestiones económicas, organizativas o técnicas, que hacen inviable que el trabajador pueda seguir prestando actividades según lo venía haciendo.

- **REQUISITOS (expediente de regulación de empleo)**

- ◆ Que sea independiente de la voluntad de las partes.
- ◆ Que tenga carácter extraordinario.
- ◆ Que sea imprevisible o inevitable.
- ◆ Que imposibilite la prestación laboral, ya sea temporal o permanentemente.
- ◆ Que se constate la existencia de la misma por autoridad laboral.

La aplicación de ésta puede originar la extinción de las relaciones laborales o la suspensión temporal de las mismas, para ello hace falta seguir un procedimiento que se conoce como **expediente de regulación de empleo**.

- **Fases del expediente de regulación de empleo**

- Solicitud de alguna de las partes del contrato. Esta solicitud debe ser presentada ante la autoridad laboral competente, acompañada de:
 - ◆ Una memoria explicativa en la que se expliquen las causas teóricas que originan la solicitud. Si la causa que lo motiva es *causa mayor impropia*, se debe justificar la causa económica mediante un informe de un auditor y se acompañará al informe con la situación económica de los 3 ejercicios precedentes.
 - ◆ Un plan de actuación elaborado por el empresario para solventar la situación de la empresa.
 - ◆ Relación de la plantilla de la empresa en el año anterior y la categoría de los trabajadores.
 - ◆ Relación de las personas afectadas y su categoría.
- El empresario debe notificar a los trabajadores que ha cursado una petición de regulación de empleo y pedirles que entren a dialogar asuntos relacionados con la petición, con esto se abre el *periodo de consultas*, que será de 30 días naturales (si la plantilla es de menos de 50 trabajadores serán 15 días).

En este periodo se debatirá sobre las causas de la solicitud y se intentará llegar a acuerdos que requieren para su aprobación la mayoría de cada parte, y de cada sesión de este periodo de levantará acta.

- Terminado el periodo de consultas se comunicará a la autoridad laboral el resultado de dichas consultas, esta comunicación debe hacerse dentro de los 3 días siguientes a finalizar el periodo. La autoridad laboral resolverá, si ha habido un acuerdo atenderá lo pedido por el empresario y si no lo hay resolverá desestimando lo pedido en la solicitud.

- **EFFECTO DEL EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO**

Si es **extinción de contrato**, los trabajadores afectados cobrarán una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, por un máximo de 12 mensualidades.

Si se declara la **suspensión de contrato**, en vez de la extinción, el trabajador estará en situación legal de desempleo durante el tiempo que dura la regulación.

Esta situación es común a la fuerza mayor propia e impropia y también se aplica al despido colectivo.

• **EXTINCION DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS CUANDO AFECTAN A UN SOLO TRABAJADOR**

Tienen esta consideración los siguientes casos:

- Por ineptitud del trabajador, conocida o sobrevenida después de agotado el periodo de prueba, 6 meses los técnicos titulados y 2 meses el resto de trabajadores.
- Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo. El empresario tiene que facilitar la formación del trabajador durante un plazo máximo de 3 meses.
- Que existe necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo y que no signifique despidos colectivos.
- Por falta de asistencia al trabajo, que aunque sean justificadas e intermitentes alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o el 25% en 4 meses consecutivos, dentro de un periodo de 12 meses siempre y cuando el índice de absentismo del centro de trabajo supere el 5% en los mismos periodos de tiempo.

Cuando el empresario quiera valerse de alguna de estas causas, debe comunicárselo al trabajador con una antelación de 30 días a la fecha en que va a surtir efecto el despido, y debe indemnizársele con 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

En caso de inadaptación al puesto de trabajo, el empresario debe conceder 6 horas semanales durante el periodo de preaviso para que el trabajador busque una nueva colocación, este permiso es retribuido.

La extinción necesita la autorización de la autoridad laboral.

• **POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR**

El trabajador puede desvincularse de la empresa por alguna de las siguientes causas, comunicándolo de la forma en que esté establecido en el convenio. Estas causas son:

- **Dimisión:** no necesita ningún requisito, no tiene que justificarlo. En principio es libre, salvo que el trabajador tuviese en su contrato el **pacto de permanencia** en cuyo caso debe indemnizar al empresario con la cantidad establecida, los pactos de permanencia tienen una duración máxima de 2 años.
- **Por incumplimiento de lo pactado por parte del empresario:** por ejemplo no pagar la retribución. El empresario tiene que pagar 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades.
- **Abandono del trabajador:** si el trabajador abandona su trabajo sin comunicarlo al empresario, éste tendrá derecho a una indemnización por el daño causado.
- **Por voluntad de ambas partes:** si así lo hubiesen estipulado en el contrato de trabajo.