

TEMA XXXVI

I. LA NOVACIÓN DEL CONTRATO. ESTUDIO ESPECIAL DE LA SUSTITUCIÓN EN LA TITULARIDAD EN LA EXPLOTACIÓN

1. LA NOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Para el Derecho Civil la novación es siempre pactada o acordada por las partes del contrato. Para el Derecho del Trabajo, la modificación del contrato, subjetiva u objetiva, viene impuesta, las más de las veces, por imperativo legal.

El contrato de trabajo, por su naturaleza de contrato de ejecución continuada, y, en principio, de duración indefinida, tiende y permanecer en el tiempo, resistiendo diversas vicisitudes modificativas, que pueden afectar al objeto y contenido del contrato (novación o modificación objetiva), o a los sujetos contratantes (novación o modificación subjetiva).

La novación subjetiva resulta imposible respecto del sujeto trabajador, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral, que impide que subsista el contrato por sustitución del trabajador. Pero este carácter personalísimo de la prestación, no se da en la contraprestación que debe el empresario por el contrato de trabajo, que podemos decir que es una prestación perfectamente intercambiable.

La novación objetiva contractual, que afecta al contenido del contrato e implica cambio de las condiciones de trabajo, tiene abiertas, aun con restricciones, mayores posibilidades en el campo de las relaciones laborales. Así, siempre que el objeto sea lícito y, sin que en ningún caso puedan establecerse, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos, caben acuerdos modificativos ente las partes de las condiciones del contrato de trabajo.

Concepto distinto a la novación objetiva es la modificación unilateral de las condiciones de trabajo por parte del empresario que, si no son «sustanciales», integran el «ius variandi» del empresario.

2. ESTUDIO ESPECIAL DE LA SUSTITUCIÓN EN LA TITULARIDAD DE LA EXPLOTACIÓN

La sustitución en la titularidad de la explotación supone el cambio de empresario, que es uno de los sujetos del contrato de trabajo, y en este sentido es una novación subjetiva del contrato.

La pervivencia y mantenimiento del contrato de trabajo, pese al cambio de empresario, no solamente es posible, sino que deviene obligatoria por ministerio de la Ley. «El cambio de la titularidad de la empresa..., no extingue, por sí mismo, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior».

El contrato subsiste no solamente cuando se transmite una empresa en su integridad, sino también cuando lo que se transmite es un centro de trabajo, de los varios que pueda tener la empresa, e incluso una unidad productiva autónoma de la misma.

El efecto fundamental del cambio de titularidad es la subrogación.

La subrogación empresarial, consiste en que, «ope legis», una persona física o jurídica sustituye y asume la posición del primitivo empresario, tanto en su calidad de acreedor de trabajo como en su condición de deudor del trabajador.

En principio, la novación subjetiva del empresario opera automáticamente y sin necesidad de consentimiento del trabajador. Dice a este respecto el ETT: «Cuando el cambio tenga lugar por actos inter-vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales, nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas».

Cedente y cesionario responden también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuera declarada delito.

El cambio de titularidad puede tener lugar, por actos «inter-vivos», es decir, por cualquier negocio jurídico.

Pero el cambio de titularidad y consiguiente subrogación también puede producirse «mortis causa» por muerte del empresario, cuando exista «sucesor que continúe la industria o negocio».

Cedente y cesionario, tan sólo están obligados a notificar el cambio de titularidad a los representantes de los trabajadores, sin que la omisión de este trámite formal afecte a la validez del acuerdo de transmisión, ni impida a éste producir sus efectos subrogatorios.

Los derechos y obligaciones laborales en que se subroga el cesionario comprenden todas las condiciones de trabajo de que venían gozando los trabajadores con el empresario anterior..

II. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1 . CONCEPTO, NATURALEZA Y CAUSAS

La suspensión del contrato de trabajo, no afecta a la extinción, sino a la ejecución del contrato y que podemos definir como el cese de los efectos de éste durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia, una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la suspensión.

La suspensión del contrato de trabajo implica la interrupción temporal de sus efectos constitutivos de las prestaciones básicas del contrato: prestación de servicios por parte del trabajador y pago de salario por parte del empresario.

La suspensión del contrato es institución distinta de la extinción, por cuanto la suspensión es temporal, en tanto que la extinción es definitiva; y se diferencia también de las interrupciones de la prestación laboral, permisos, descansos, vacaciones, etc., porque en éstos lo que se interrumpe es la prestación de servicios del trabajador, subsistiendo la obligación de remuneración del empresario.

Según el ETT: «El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad laboral temporal de los trabajadores
- Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento a menores de cinco años.
- Cumplimiento de servicio milita, o servicio social sustitutivo.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Por el ejercicio del derecho de huelga.

- Cierre legal de la empresa.»

2. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

Con carácter general, «la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo»; no trabajar y no abonar el salario son los efectos esenciales de la suspensión.

Se mantienen durante el período de suspensión, otros efectos no esenciales del contrato de trabajo, unos con carácter general, para todos los casos, y otros solamente para determinados supuestos. Así subsisten, con carácter general, deberes del trabajador, tales como el deber de lealtad y sus manifestaciones, tales como el deber de secreto y de no concurrencia.

Otros efectos no sustanciales subsisten sólo en determinados supuestos, como la obligación del empresario de seguir cotizando a la Seguridad Social en caso de incapacidad laboral temporal.

la situación de suspensión no impide que actúen durante dicho período las causas de extinción, que prevé el Estatuto; así, un contrato de duración determinada, se extingue llegado su término, aunque esto suceda durante la suspensión.

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado en todos los supuestos, excepto en los supuestos de mutuo acuerdo y causas consignadas válidamente en el contrato, en que se estará a lo pactado.

La regla general es que el trabajador en suspensión tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, salvo reglas especiales como:

- En el supuesto de incapacidad laboral temporal cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente, total o absoluta o gran invalidez.
- En los supuestos de suspensión por prestación del servicio militar o sustitutivo, ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales, a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.
- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas.
- para supuestos de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas y si es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la duración máxima será de seis semanas. Si el padre y la madre trabajan, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

III. CAUSAS DE SUSPENSIÓN. CLASIFICACIÓN

1. CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS DE SUSPENSIÓN

las causas de suspensión del contrato de trabajo, pueden clasificarse fundamentalmente en causas dependientes o independientes de la voluntad de los sujetos de la relación.

- A su vez, las causas dependientes de la voluntad de las partes se subdividen en:
 - causas dependientes de la voluntad del empresario;
 - causas dependientes de la voluntad del trabajador, y
 - causas dependientes de la voluntad concorde de empresario y trabajador.

Como causas independientes de la voluntad de cualquiera de las partes, mencionamos:

- la incapacidad laboral temporal;
- la maternidad de la mujer trabajadora;
- el cumplimiento del servicio militar y la prestación social sustitutoria;
- la privación de libertad del trabajador;
- la fuerza mayor temporal, y
- la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Comprenden hechos que pueden o no presentarse en la vida laboral, pero, de producirse, son hechos que habilitan legalmente la suspensión del contrato.

2. CAUSAS QUE AFECTAN A LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Hay causas legales de suspensión del contrato de trabajo, cuyo origen último radica en la voluntad del trabajador.

Como tales, cabe destacar, entre otras:

- el ejercicio de cargo público representativo al que se asimila el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior;
- el ejercicio del derecho de huelga, y
- la adopción de menores de cinco años.

en estos supuestos se configura un derecho a la suspensión del contrato de trabajo que el trabajador ejerce facultativamente; pero ni son situaciones que se imponen o vienen dadas al trabajador, ni en ellas tiene intervención alguna el empresario. La decisión de colocarse en esta situación incumbe exclusivamente al trabajador.

En el mismo sentido, cabe hablar de la huelga como causa de suspensión. Es un derecho constitucional y básico de los trabajadores, cuyo ejercicio no es obligatorio.

Come) suspensión de carácter voluntario, hemos de considerar también el disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

3. CAUSAS DE SUSPENSIÓN QUE AFECTAN AL EMPRESARIO

supuestos o situaciones cuya causa última radica en la voluntad o decisión empresarial:

- la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, y
- el cierre legal de la empresa.

No se discute que el cierre de la empresa es una facultad empresarial, cuyo ejercicio depende de la voluntad del empresario. Por supuesto que el cierre ha de ser legal, ajustado a las rejas que sobre el cierre patronal se establecen en el Real Decreto-Ley de Relaciones de 1977.

Sí se discute, por el contrario, la inclusión de la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias en el grupo de causas dependientes de la voluntad del empresario, que algunos autores incluyen entre las dependientes de la voluntad del trabajador, por entender que la comisión de falta disciplinaria, implica una cierta voluntariedad del trabajador al incurrir en la falta disciplinaria que habilita la suspensión.

Nosotros, sin embargo, nos inclinamos por incluir la suspensión de empleo y, sueldo como supuesto de suspensión dependiente de la voluntad del empresario, pues al empresario compete el poder disciplinario, y en virtud de este poder está facultado, no obligado, a imponer al trabajador esta sanción específica, que lleva

aparejada la situación de suspensión del contrato.

Esta sanción de suspensión de empleo y sueldo se reserva para faltas graves y muy graves.

IV. LA EXCEDENCIA DEL TRABAJADOR Y SUS CLASES

1. CONCEPTOS Y REGULACIÓN

La **excedencia** es un supuesto de suspensión del contrato de trabajo.

La excedencia forzosa y la voluntaria, constituyen un derecho del trabajador distinguiéndose en que la forzosa puede ser acordada por el empresario, sin que medie petición del trabajador, en tanto que la voluntaria ha de ser previamente solicitada por éste. Se distinguen también, en que el excedente forzoso tiene un derecho automático al reingreso, en tanto que el excedente voluntario no tiene reserva de puesto de trabajo, sino que conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

También es de carácter forzoso aquella a que tienen derecho los trabajadores, por un período no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de tres años, se aplicarán las normas que regulan la excedencia voluntaria.

Es voluntaria la excedencia a que tiene derecho el trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año y por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. CLASES DE EXCEDENCIA

hay dos clases de excedencia, **forzosa** y **voluntaria**.

El supuesto normal y ordinario es la excedencia voluntaria, en tanto que la **excedencia forzosa** queda reservada a dos supuestos específicos: elección o designación para cargo público y ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que imposibiliten la asistencia al trabajo.

No hay precepto alguno que defina el cargo público, el cual no se identifica con el empleo público. Parece contemplar el precepto a los cargos políticos y amovibles, a los que se accede por elección o nombramiento de los órganos competentes.

Distinto de cargo público es el cargo sindical cuando sus funciones sean, al menos, de ámbito provincial. Se excluyen así los miembros de los Comités de Empresa.

Efecto específico, reservado a la excedencia forzosa, es la reserva de puesto de trabajo y cómputo del período de la excedencia forzosa, a efectos de antigüedad.

La **excedencia voluntaria** abarca a todos los demás casos. Sus condicionantes para el ejercicio de este derecho son: que el trabajador tenga, al menos un año de antigüedad en la empresa y que se solicite por un plazo mínimo de dos años.

El reingreso del excedente voluntario está supeditado a la existencia de vacante de igual o similar categoría. Si no existe vacante al tiempo de pedir el reingreso, el trabajador conserva una expectativa que no puede ser desconocida por el empresario, y la negativa a la readmisión existiendo vacante constituye o equivale, como regla general, a un acto de despido.

La excedencia por cuidado de hijos menores de tres años es una excedencia voluntaria. Su especialidad radica en que el primer año de esta clase de excedencia se asimila, en sus efectos, a la excedencia forzosa: reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

TEMA XXXVII

I. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. CONCEPTO Y CLASIFICACIÓN DE LAS CAUSAS EXTINTIVAS

La extinción del contrato de trabajo supone la cesación definitiva de los efectos del mismo.

Para el Estatuto de los Trabajadores, «el contrato de trabajo se extinguirá»:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Los contratos de duración determinada, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prorroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicios objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

- Por dimisión del trabajador.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica contratante.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- Por despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente previstas.

Todas las causas de extinción del contrato son perfectamente subsumibles en uno de los siguientes cuatro grandes grupos de causas extintivas:

A la voluntad del empresario son imputables las causas siguientes:

- Despido colectivo, fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Despido del trabajador.
- Causas objetivas legalmente procedentes.

- Y de más difícil encaje, la fuerza mayor.

A la voluntad del trabajador se imputan:

- La dimisión del trabajador.
- La extinción por voluntad del trabajador.

Concurre la voluntad de ambas partes en:

- El mutuo acuerdo.
- Extinción por las cláusulas válidamente consignadas en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Finalmente, comprende el cuarto grupo de causas extintivas, «desaparición o incapacidad de los sujetos»:

- La muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- La jubilación del trabajador.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario.

II. LA EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN Y EL TÉRMINO

1. LA EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO DE LA CONDICIÓN

El contrato se extinguirá: «por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario».

La vigencia del contrato de trabajo puede estar supeditada a condición resolutoria que ponga fin al mismo.

El hecho condicionante o condición debe ser válido, es decir, no debe ser contrario a las leyes, a la moral y al orden público, y no debe constituir abuso manifiesto de derecho por parte del empresario.

La condición no sólo ha de ser lícita, sino también posible, así es perfectamente válida la condición consistente en que se obtenga por el trabajador determinado título profesional para que el contrato continúe manteniendo su eficacia; o que se superen determinados exámenes o pruebas de aptitud. Pero la condición resolutoria no puede ser abusiva, como sería establecer que el contrato se extinga cuando enferme el trabajador, o cualquier otra que implique la renuncia del trabajador a derechos indisponibles.

A diferencia del Derecho Civil, en el ámbito laboral el cumplimiento de la condición válida no opera automáticamente como causa extintiva. Se hace necesario además la denuncia de alguna de las partes; de no haber denuncia, el contrato se prorroga indefinidamente.

2. LA EXTINCIÓN POR CUMPLIMIENTO DEL TÉRMINO

el contrato de trabajo se extinguirá: «por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato».

En el primer supuesto, el término final está expresamente previsto en el contrato, «certus an et certus quando»; en el segundo, se prevé el carácter

temporal de la prestación del trabajo, pero no se predetermina la duración exacta del contrato o la fecha de su terminación.

Al igual que la condición, el término final del contrato válidamente establecido no opera automáticamente como causa de extinción, sino que se hace preciso, para su eficacia, la denuncia por cualquiera de las partes. Si vencido no hubiere denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Dentro del límite temporal máximo caben sucesivos contratos por tiempo mínimo al máximo permitido. Para estos supuestos prevé el Estatuto que: «Los contratos de duración determinada, que tengan establecido plazo máximo de duración, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo, cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando sus servicios».

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia esta obligada a notificar a la otra la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

La denuncia formulada fuera del tiempo del mínimo de quince días establecido para los contratos de duración superior a un año, sólo da lugar a una responsabilidad indemnizatoria por importe equivalente a tantos días de salario como días de preaviso omitidos.

III. LA EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

El Estatuto de los Trabajadores dice que el contrato de trabajo se extinguirá «por mutuo acuerdo de las partes».

se trata aquí de que, vigente el contrato sin condicionamiento alguno, trabajador y empresario deciden, por una serie de circunstancias o conveniencias, dar por terminada la relación contractual laboral.

Sin embargo, si el nacimiento de la relación laboral se rige por la autonomía de la voluntad, no ocurre lo mismo con el régimen jurídico aplicable al contrato de trabajo una vez nacido, en el que el peso de la regulación estatal y colectiva reduce considerablemente el ámbito de la autonomía de la voluntad.

Es por ello que el muto «disenso», como causa de extinción del contrato de trabajo, está sometido a dos claras limitaciones:

- que no constituya abuso de derecho por parte del empresario, y
- que no entrañe renuncia para el trabajador de derechos indisponibles.

Por lo demás, el mutuo disenso puede expresarse de forma escrita, oral o tácita, aunque la forma más habitual es la documentación del mismo mediante el denominado «recibo de finiquito».

El «recibo de finiquito» es el documento escrito que formaliza el «mutuo disenso», consignando expresamente el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales de ambas partes del contrato de trabajo.

La Ley 2/1991, «sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación», reconoce el derecho de todo trabajador a solicitar la presencia de un representante del personal en el momento de firmar el «finiquito».

La decisión del empresario de resolver el vínculo, seguida del percibo de determinadas cantidades por el trabajador en concepto de liquidación, supone extinción por «mutuo acuerdo», pero no cuando no se utiliza la palabra «finiquito» ni otra similar, ni se entrega cantidad global en concepto de cese.

IV. LA EXTINCIÓN POR MUERTE, DESAPARICIÓN, INCAPACIDAD Y OTRAS

CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTEN A LAS PARTES

a) La muerte, incapacidad o jubilación del trabajador

La prestación laboral, es de carácter personalísimo, y el fallecimiento del trabajador hace imposible el cumplimiento de la prestación laboral, y por tanto la extinción del contrato de trabajo.

La incapacidad del trabajador, como causa suficiente para dar por finalizado el contrato de trabajo, ha de tratarse, de «gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta» para el trabajo.

«A contrario sensu», ni la invalidez permanente parcial, ni la incapacidad temporal, son causas extintivas de la relación laboral.

La extinción por incapacidad permanente total o absoluta, en cuanto opera automáticamente, no precisa formalidad alguna; pero para que surta sus efectos se requiere que la incapacidad, esté declarada de forma definitiva, lo que no sucede estando pendiente de impugnación la resolución que así la calificó.

Calificada como permanente una incapacidad, la empresa no está obligada a mantener el vínculo laboral ni a facilitar al trabajador un puesto de trabajo distinto, salvo que así se establezca en convenio.

b) Jubilación del trabajador

La jubilación del trabajador extingue el contrato de trabajo.

La jubilación se configura en el Estatuto como un derecho o facultad del trabajador, no como una obligación. La legislación laboral no establece una edad máxima que condicione la «capacidad para trabajar». La regla de haber cumplido sesenta y cinco años, es simplemente un requisito (junto a otros) de la normativa de Seguridad Social para que el trabajador pueda acceder a las prestaciones de jubilación de la Seguridad Social.

Una Sentencia del Tribunal Constitucional prohíbe que se fije legalmente de forma directa e incondicionada una edad laboral máxima, por entenderla contraria al principio de no discriminación por razón de edad, pero se admite como válida la fijación de una edad de jubilación forzosa en la contratación colectiva.

c) Muerte, jubilación e incapacidad del empresario, o extinción de la personalidad jurídica contratante

A diferencia del trabajador, la **muerte** del empresario no extingue sin más la relación laboral. La extinción del contrato de trabajo por fallecimiento del empresario sólo se produce cuando nadie continúa el negocio.

Los herederos no están obligados a continuar la industria, y la aceptación de la herencia no implica la continuidad del negocio, pero precisa la comunicación fehaciente a los trabajadores.

Por supuesto que la continuación del negocio o industria por los herederos del empresario causante no extingue el vínculo laboral, al no ser la prestación del empresario de carácter personal como la del trabajador.

La **incapacidad** del empresario, como causa extintiva, no se refiere a una causa de incapacidad civil, sino a la manifiesta imposibilidad para el desempeño de funciones directivas.

La incapacidad del empresario está referida a la manifiesta inhabilidad para regir el negocio, y ha de valorarse en función de las características de la gestión empresarial, la naturaleza personal de éstas y la intensidad y alcance funcional de las lesiones que produzcan la incapacidad.

En estos casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de

una cantidad equivalente a un mes de salario.

Al supuesto de muerte del empresario persona física, se asimila **la extinción de la «personalidad jurídica contratante»** en caso de que el empresario sea una persona jurídica o sociedad.

En estos casos, el Estatuto preceptúa que «deben seguirse los trámites del Expediente de Regulación de Empleo.

La disolución de una sociedad no provoca, pues, la extinción de los contratos de trabajo, sino que es absolutamente necesario instruir previamente el Expediente de extinción por causas tecnológicas técnicas, organizativas o de producción.

Dcho. Del Trabajo pág. 112